

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention dengan Quality of Work Life sebagai Mediasi

Stefanie Daniela^{1✉}, Alberd²

^{1,2}Universitas Widya Dharma Pontianak

Stefaniedaniela4@gmail.com

Abstract

The progress of urbanization and modernization in the industrial sector has brought major changes to the position and role of women in society. Many women workers who are already families experience the dual pressure between the demands of work and household responsibilities. This phenomenon illustrates the changing dynamics of the family economy, where the role of women is increasingly dominant as the main breadwinner, often even the only source of family income. In this study, we explored the effect of burnout on turnover intention in female workers who have families in Pontianak, mediated by Quality of Work Life. The focus of the research is directed to find out the extent to which the level of physical, emotional, and mental fatigue (burnout) can drive the intention to change jobs, as well as the role of work life quality in weakening or strengthening these relationships. The method used in this study is a quantitative method, which aims to measure the relationship between variables objectively, systematically, and statistically analyzed. The population is female workers who have families in Pontianak. Sampling was determined using the purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires compiled based on the indicators of each research variable. There were 124 respondents which were then processed using WarpPLS 7.0. The results of the study show that burnout has a positive and significant influence on turnover intention. The findings of this study also show that QWL is a significant mediator in the relationship between burnout and turnover intention.

Keywords: Burnout, Turnover Intention, Quality of Work Life, Female Workers, The Role of Quality.

Abstrak

Kemajuan urbanisasi dan modernisasi dalam sector industry telah membawa perubahan besar terhadap posisi serta peran wanita di masyarakat. Banyak pekerja wanita yang sudah berkeluarga mengalami tekanan ganda antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Fenomena ini menggambarkan perubahan dinamika ekonomi keluarga, dimana peran wanita semakin dominan sebagai pencari nafkah utama, bahkan sering kali menjadi satu-satunya sumber pendapatan keluarga. Dalam penelitian ini mengeksplorasi pengaruh burnout terhadap turnover intention pada pekerja wanita yang sudah berkeluarga di Pontianak, yang dimediasi Quality of Work Life. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kelelahan fisik, emosional, dan mental (burnout) dapat mendorong niat berpindah kerja, serta peran kualitas kehidupan kerja dalam memperlemah atau memperkuat hubungan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif, sistematis, dan dapat dianalisis secara statistik. Populasi merupakan pekerja wanita yang sudah berkeluarga di Pontianak. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Terdapat 124 responden dimana selanjutnya diolah menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa QWL menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara burnout dan turnover intention.

Kata kunci: Burnout, Turnover Intention, Quality of Work Life, Pekerja Wanita, Peran Kualitas.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kualitas kehidupan kerja yang baik mencerminkan upaya perusahaan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik serta tetap berkomitmen tanpa keinginan untuk meninggalkan perusahaan [1]. Kemajuan urbanisasi dan modernisasi dalam sector industry telah membawa perubahan besar terhadap posisi serta peran wanita di masyarakat. Perubahan ini mendorong meningkatnya kesetaraan gender, sehingga semakin banyak wanita yang terjun ke dunia kerja di luar lingkungan domestik. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025 menyatakan bahwa sekitar

13,37% pekerja wanita di Indonesia berstatus sebagai female breadwinner, yaitu wanita yang berperan sebagai penerima pendapatan tertinggi dalam rumah tangganya. Fenomena ini mencerminkan adanya pergeseran peran ekonomi dalam keluarga, dimana semakin banyak wanita menjadi penopang utama bahkan satu-satunya sumber nafkah, yang sekaligus menimbulkan tantangan tersendiri dalam dunia kerja dan kehidupan keluarga.

Wanita yang telah menikah dan menjalani peran ganda sebagai istri sekaligus sebagai wanita karir akan memiliki dua tanggung jawab utama, yakni komitmen terhadap keluarga dan komitmen terhadap pekerjaannya

[2]. Kontradiksi peran ini yang dapat memicu terjadinya burnout, seperti pada individu yang dimana memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan sehingga lebih rentan mengalami burnout. Burnout adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional yang intens, munculnya sikap depersonalisasi, serta menurunnya perasaan berprestasi diri pada karyawan sehingga berpengaruh pada produktivitas di tempat kerja [3]. Keadaan ini timbul karena individu mengalami keterlibatan emosional yang berkepanjangan dalam menghadapi berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan [4]. Untuk itu penting memberikan perhatian terhadap kondisi kelelahan yang dialami oleh individu tersebut [5].

Di Kota Pontianak, banyak wanita bekerja tidak hanya untuk menambah penghasilan rumah tangga, tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan keluarga. Peran ganda tersebut seringkali menimbulkan tekanan yang lebih besar dibandingkan dengan yang dialami oleh pekerja pria ataupun wanita yang belum memiliki keluarga. Pekerja wanita yang sudah berkeluarga harus dihadapkan dengan kenyataan untuk tetap memberikan kinerja yang optimal di tempat kerja dan tetap harus memenuhi kewajiban domestik di rumah. Beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai berpotensi menimbulkan stress dan kelelahan, yang kemudian mendorong meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi [6]. Situasi ini yang dapat meningkatkan risiko stress kerja dan burnout [7].

Burnout yang dialami secara berkelanjutan dapat menimbulkan turnover intention, yaitu kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Benturan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan tingkat keterlibatan serta kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan [8]. Pada pekerja wanita, kondisi kelelahan dan tekanan yang berlebihan sering kali mendorong munculnya pemikiran untuk berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain yang lebih fleksibel serta sesuai dengan tuntutan peran dalam keluarga [9].

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi terjadinya burnout antara lain berasal dari individu, organisasi, maupun lingkungan kerja. Dari sisi individu, burnout dapat muncul ketika seseorang menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, budaya organisasi yang menuntut produktivitas tinggi juga dapat menjadi pemicu kelelahan kerja. Faktor lingkungan turut berperan, terutama ketika individu mengalami konflik peran atau kurang mendapatkan dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, maupun pimpinan [10]. Di samping itu, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan atau kapasitas seseorang juga dapat meningkatkan risiko terjadinya burnout [11].

Fenomena ini menjadi tantangan penting bagi organisasi, karena tingginya turnover intention berpotensi mengganggu stabilitas sumber daya manusia dan meningkatkan beban biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk proses rekrutmen serta pelatihan

karyawan baru. Turnover atau keluarnya karyawan dari perusahaan memang menjadi salah satu tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan [7]. Namun, yang lebih perlu diwaspadai sebenarnya bukan hanya karyawan yang sudah keluar, tetapi juga mereka yang sudah memiliki niat atau keinginan untuk keluar, yang disebut dengan turnover intention. Hal ini karena turnover intention biasanya terjadi ketika karyawan sudah mulai kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja, tidak lagi menunjukkan fokus dan keterlibatan dalam tugas-tugasnya, serta mulai mengurangi rasa loyalitas terhadap perusahaan [12].

Jika dibiarkan, situasi ini bisa merugikan perusahaan karena karyawan tersebut tidak lagi memberikan kinerja terbaik meskipun masih berada di dalam organisasi [13]. Memahami turnover intention sangat penting bagi manajemen perusahaan karena dapat membantu mengungkap faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan tingginya tingkat keluar-masuk karyawan. Dengan mengetahui alasan yang mendorong karyawan berniat meninggalkan pekerjaan, perusahaan bisa merancang strategi untuk meningkatkan retensi serta menjaga tenaga kerja yang berkompeten tetap berada dalam organisasi [14]. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan [15].

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi turnover intention [14] antara lain berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi, komitmen, stres, dan kepemimpinan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karir, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, berperan penting dalam menekan niat untuk keluar. Selain itu, tingkat kepuasan terhadap gaji dan fasilitas juga menjadi alasan utama yang mendorong karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen karyawan terhadap nilai-nilai, tujuan, dan budaya perusahaan dapat memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan. Di sisi lain, tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Terakhir, kualitas kepemimpinan dan gaya manajemen dalam organisasi juga berpengaruh besar terhadap munculnya niat karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

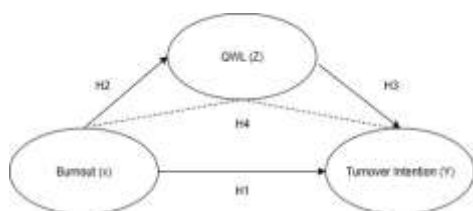
Dalam fenomena ini, tidak semua pekerja yang mengalami burnout langsung memutuskan untuk keluar, yang dimana quality of work life memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan tersebut. Quality of work life merupakan suatu proses dimana organisasi berupaya memenuhi kebutuhan karyawan dengan menciptakan mekanisme tertentu sehingga karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merancang kehidupan mereka dalam lingkungan kerja [16]. Upaya

organisasi dalam merancang kebijakan yang terstruktur guna menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sekaligus untuk menekan tingkat kelelahan kerja (burnout) pada karyawan [17].

Usia, status perkawinan, dan tingkat pendapatan memiliki pengaruh terhadap penelitian terdahulu di Bank Nagari untuk tetap bertahan, sedangkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki hubungan signifikan dengan niat berpindah kerja, khususnya pada karyawan wanita yang merasakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik [18]. QWL berperan penting dalam meningkatkan motivasi melalui pengaruhnya terhadap keterlibatan, sehingga organisasi perlu menerapkan kebijakan berorientasi karyawan seperti keseimbangan kerja-kehidupan, fleksibilitas, lingkungan inklusif, dan peluang pengembangan untuk mendorong produktivitas, kinerja berkelanjutan, serta komitmen jangka panjang [19].

QWL yang baik, seperti jam kerja yang fleksibel, dukungan dari atasan dan rekan kerja, keseimbangan kerja kehidupan, serta penghargaan yang layak, dapat menurunkan dampak burnout yang membuat pekerja wanita tetap bertahan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik [20]. Ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap loyal terhadap perusahaan, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan tempat kerja menjadi lebih rendah [21]. Quality of work life adalah cara pandang pekerja terhadap kondisi dan pengalaman mereka di tempat kerja [16]. Quality of work life mencerminkan sejauh mana karyawan merasa kebutuhan pribadi dan pekerjaannya terpenuhi, sekaligus tetap mendukung tercapainya tujuan organisasi [7].

Terdapat tiga faktor dalam Quality of Work Life (QWL) yang dapat meningkatkan kualitas karyawan [22]. Pertama, kompensasi menjadi aspek penting karena berperan dalam membantu karyawan memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Kedua, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan memberikan rasa memiliki serta meningkatkan motivasi kerja. Ketiga, restrukturisasi kerja yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih menantang dapat mendorong pengembangan diri serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan ketidakpuasan terhadap kompensasi dan fasilitas kerja yang tidak memadai yang dapat data di atas, kerangka pikir dapat disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antarvariabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bersifat objektif dengan pengumpulan data berbasis angka. Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pekerja wanita yang sudah berkeluarga di Pontianak. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 124 orang, yaitu pekerja wanita yang sudah berkeluarga di kota Pontianak. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu Teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau karakteristik tertentu. Tolok ukur yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu mencakup usia, Pendidikan terakhir, dan jabatan.

3. Hasil dan Pembahasan

Selanjutnya hasil outer loading disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Outer Loading

	BO	TI	QWL	SE	P value
BO2	(0.763)	0.002	-0.115	0.075	<0.001
BO3	(0.761)	0.084	-0.156	0.075	<0.001
BO4	(0.812)	0.062	-0.045	0.074	<0.001
BO5	(0.813)	0.182	-0.116	0.074	<0.001
BO6	(0.829)	-0.041	0.125	0.073	<0.001
BO7	(0.768)	-0.240	0.237	0.074	<0.001
BO8	(0.764)	-0.060	0.067	0.075	<0.001
TI2	-0.149	(0.711)	-0.286	0.075	<0.001
TI3	-0.053	(0.817)	-0.081	0.074	<0.001
TI6	-0.063	(0.807)	-0.005	0.074	<0.001
TI7	0.121	(0.704)	0.100	0.076	<0.001
TI10	0.144	(0.797)	0.256	0.074	<0.001
QWL1	0.031	0.198	(0.829)	0.073	<0.001
QWL2	0.012	0.235	(0.815)	0.074	<0.001
QWL3	0.024	-0.088	(0.704)	0.076	<0.001
QWL4	0.000	-0.084	(0.738)	0.075	<0.001
QWL5	-0.089	-0.079	(0.758)	0.075	<0.001
QWL6	0.019	-0.220	(0.781)	0.074	<0.001

Indikator dinilai layak apabila nilai outer loading $>0,70$. Dari hasil yang tercantum pada tabel, variabel Burnout (BO) memiliki tujuh item yang tetap dipertahankan dan satu item yang dieliminasi karena tidak mencapai nilai outer loading. Variabel Turnover Intention (TI) memiliki lima item yang dipertahankan dan lima item yang dieliminasi karena tidak mencapai nilai outer loading. Variabel Quality of Work Life (QWL) memiliki enam item yang memenuhi nilai outer loading. Selanjutnya Average Variance Extracted pada Tabel 2.

Tabel 2. Average Variance Extracted

BO	TI	QWL
0.620	0.591	0.596

Berdasarkan Tabel 2 yang disajikan, variabel burnout (BO), Turnover intention (TI), dan Quality of work life (QWL) memiliki nilai $>0,50$, yang menandakan setiap variabel mampu menjelaskan setidaknya 50% dari total variasi indikator yang digunakan dan dapat disimpulkan bahwa setiap variabel cukup kuat dalam merepresentasikan setiap indikatornya. Selanjutnya Composite Reliability pada Tabel 3.

Tabel 2. Composite Reliability

BO	TI	QWL
0.920	0.878	0.898

Berdasarkan tabel yang disajikan nilai composite reliability yang melebihi 0,70 menandakan bahwa indikator dalam konstruk memiliki keterikatan internal yang solid dan mampu merepresentasikan variabel secara konsisten. Selanjutnya Discriminant Validity (Cross-Loading) pada Tabel 4.

Tabel 4. Discriminant Validity (Cross-Loading)

	BO	TI	QWL
BO2	(0.763)	0.006	-0.081
BO3	(0.761)	0.046	-0.057
BO4	(0.812)	0.111	0.021
BO5	(0.813)	0.168	0.040
BO6	(0.829)	0.147	0.105
BO7	(0.768)	0.041	0.063
BO8	(0.764)	0.076	0.037
TI2	-0.040	(0.711)	0.403
TI3	0.041	(0.817)	0.535
TI6	0.035	(0.807)	0.573
TI7	0.179	(0.704)	0.520
TI10	0.207	(0.797)	0.662
QWL1	0.066	0.646	(0.829)
QWL2	0.051	0.649	(0.815)
QWL3	0.026	0.467	(0.704)
QWL4	0.013	0.502	(0.738)
QWL5	-0.068	0.497	(0.758)
QWL6	0.021	0.481	(0.781)

Berdasarkan Tabel 4 yang disajikan, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menyatakan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan variabel laten yang diukur secara tepat dan tidak terjadi korelasi silang yang tinggi dengan variabel lain. Selanjutnya Discriminant Validity (Fornell-Larcker) pada Tabel 5.

Tabel 5. Discriminant Validity (Fornell-Larcker)

	BO	TI	QWL
BO	(0.788)	0.110	0.025
TI	0.110	(0.769)	0.704
QWL	0.025	0.704	(0.772)

Hasil uji discriminant validity berdasarkan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjelaskan indikatornya sendiri. Selanjutnya pengaruh langsung disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengaruh Langsung

		Koefisien Jalur	P Value	Ket
BO	TI	0.156	0.036	Signifikan
BO	QWL	0.385	<0.001	Signifikan
TI	QWL	0.658	<0.001	Signifikan

Hasil uji inner model pengaruh langsung menunjukkan bahwa Burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai koefisien sebesar 0,156 dengan P Value 0.036 yang berarti <0.05 dan dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life*, dengan nilai koefisien 0.385 dan nilai P Value <0.001 yang berarti

<0.05. Turnover Intention memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Quality of Work Life dengan nilai koefisien 0.685 dan P Value <0.001 yang berarti <0.05. Selanjutnya Pengaruh Tidak Langsung pada Tabel 7.

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

X1	Z	Y	Koefisien	X1	Z
BO	QWL	TI	0.253	<0.001	Signifikan

Berdasarkan hasil uji inner model, diperoleh nilai koefisien jalur 0.253 dan nilai P Value <0.001 bahwa pengaruh tidak langsung antara Burnout dan Turnover Intention melalui Quality of Work Life signifikan. Quality of Work Life artinya berperan sebagai mediator yang menjelaskan hubungan antara Burnout dan Turnover Intention. Selanjutnya kontribusi r-kuadrat disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Kontribusi R-Kuadrat

R-Kuadrat	BO	QWL	TI
BO			
QWL	0.148		
TI	0.060	0.468	

Kategori nilai R square lemah (0,02), sedang (0,15), dan kuat (0,35). Berdasarkan data, Burnout terhadap Quality of Work Life dengan nilai R² 0.148 (14,8%) yang masuk dalam kategori lemah. Burnout terhadap Turnover intention dengan nilai R² 0.060 (0,6%) yang masuk dalam kategori lemah. Quality of Work Life terhadap Turnover intention dengan nilai R² 0.468 (46,8%) yang masuk dalam kategori kuat. Selanjutnya Uji Model Fit pada Tabel 9.

Tabel 4. Uji Model Fit

Model fit dan indeks kualitas	Kriteria Kesesuaian	Nilai
Average Path Coefficient (APC)	P<0.001	0.400
Average R-Squared (ARS)	P<0.001	0.338
Average Adjusted R-Squared (AARS)	P<0.001	0.331
Average block VIF (AVIF)	Acceptable if <=5, ideally <=3.3	1.132
Tenenhaus GoF (GoF)	Small >=0.1, medium >=0.25, large >=0.36	0.451
Sympson's paradox ratio (SPR)	acceptable if >= 0.7, ideally = 1	1.000
R-squared contribution ratio (RSCR)	acceptable if >= 0.9, ideally = 1	1.000
Statistical suppression ratio (SSR)	acceptable if >= 0.7	1.000
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	acceptable if >= 0.7	1.000

Hasil analisis yang disajikan pada Tabel 9, diketahui nilai APC yang diperoleh adalah 0.400 dan P Value <0.001 yang artinya pengujian model fit terpenuhi. Diketahui nilai ARS yang diperoleh adalah 0.338 dan P Value <0.001 yang artinya pengujian model fit terpenuhi. Diketahui nilai AARS yang diperoleh adalah 0.330 dan P Value <0.001 yang artinya pengujian model fit terpenuhi. Diketahui nilai AVIF yang diperoleh adalah 1.132 (≤ 5), yang artinya pengujian model fit terpenuhi. Diketahui nilai GOF yang diperoleh adalah 0.451 (≥ 0.36) yang artinya kecocokan model besar atau kuat. Berdasarkan nilai

SPR, diketahui nilai yang diperoleh yaitu 1.000 (≥ 0.7) yang artinya pengujian kecocokan model terpenuhi. Berdasarkan nilai RSCR, diketahui nilai yang diperoleh adalah 1.000 (≥ 0.9) yang artinya pengujian kecocokan model terpenuhi. Berdasarkan nilai SSR, diketahui nilai yang diperoleh adalah 1.000 (≥ 0.7) yang artinya pengujian kecocokan model terpenuhi. Berdasarkan indikator NLBDCR, diketahui nilai yang diperoleh adalah 1.000 (≥ 0.7) yang artinya pengujian kecocokan model terpenuhi.

4. Kesimpulan

Dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Burnout memiliki pengaruh yang lemah pada tingkat Turnover Intention karyawan wanita, yang berarti faktor lain diluar Burnout memiliki peranan yang lebih besar dalam menjelaskan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu juga burnout memiliki pengaruh yang lemah terhadap Quality of Work Life. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil variasi pada QWL dapat dijelaskan oleh tingkat burnout yang dialami karyawan. Hasil pengaruh dari Quality of Work Life terhadap Turnover Intention tergolong kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan, maka semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Dengan demikian peningkatan aspek-aspek QWL seperti lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kompensasi, restrukturisasi kerja, dan kepuasan terhadap organisasi menjadi faktor kunci dalam menekan tingkat Turnover Intention.

Daftar Rujukan

- [1] Zamzami, N., Susita, D., & Nurjanah, S. (2022). Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees. *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 437–452. DOI: <https://doi.org/10.47153/jbmr37.2042022>.
- [2] Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *Gema : Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. DOI: <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>.
- [3] Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's Worth It! High Performance Work Systems for Employee Job Satisfaction: The Mediation Role of Burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>.
- [4] Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 221–226. DOI: <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.178>.
- [5] Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rihayana, I. G. (2023). Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers, with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(2), 424–445. DOI: <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4264.2023>.
- [6] Nugraha, A., & Purba, S. D. (2018). Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49–60. DOI: <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2274>.
- [7] Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining Work Role Stressors, Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention of Sri Lanka's Construction Industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583–2592. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>.
- [8] Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Retention: Turnover Intentions of Professionals in Part-Time Study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1–12. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3028>.
- [9] Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. DOI: <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>.
- [10] Wen, Z., Xu, J., Yu, J., Huang, X., & Ni, Y. (2023). Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention Among Primary Medical Staff in Huaihai Economic Zone: A Mediation Model Through Burnout. *Frontiers in Psychiatry*, 14. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1238315>.
- [11] Bal, Y., & Kökalan, Ö. (2021). The Moderating Effect of Religiosity on the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750493>.
- [12] Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. DOI: <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>.
- [13] Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478. DOI: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>.
- [14] Ahsani, R. F., Indriastuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intentions Karyawan Millenial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1. DOI: <https://doi.org/10.33061/rsfu.v5i1.4976>.
- [15] Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. DOI: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>.
- [16] Marsyela, Marsyeli, & Maidiana. (2023). Pengambilan Keputusan dalam Perilaku Organisasi. *JBI: Jurnal Bahasa Indonesia*, 1(2), 56–62. DOI: <https://doi.org/10.59966/jbi.v1i2.651>.
- [17] Sharma, K., & Khanna, P. (2019). A Study of Work Stress and its Impact on Employee Performance in Banking Sector (A Study with Special Reference to Public and Private Sector Banks in Haryana). *International Journal of Management Studies*, VI(1(6)), 71. DOI: [https://doi.org/10.18843/ijms/v6i1\(6\)/09](https://doi.org/10.18843/ijms/v6i1(6)/09).
- [18] Lukkita Aga, O. N. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Turnover Intention di PT. Petro Jasa Energi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(3), 243–249. DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.385>.
- [19] Ngalmun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of Work-Life Balance dalam Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 60. DOI: <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>.
- [20] Fatchiya, F., R. Sudiarditha, I. K., & Eryanto, H. (2021). Effect of Quality of Work Life on Performance Employees with Variables Work Commitments Intervening in Millenial Generation Employees in PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Head Office. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(1), 107–114. DOI: <https://doi.org/10.21009/ijhcm.05.01.9>.

- [21] Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312. DOI: <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul714> .
- [22] Pujiyanto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (QWL) dan Knowledge Management terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB). *Greenomika*, 3(1), 1–8. DOI: <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1> .