

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN RUMAH SAKIT INDRIATI SOLO BARU
SUKOHARJO**



TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

**ANGGA ARINDA TRI MURTI NUGROHO
NPM 2024P20037**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN RUMAH SAKIT INDRIATI SOLO BARU
SUKOHARJO**

Diajukan Oleh :

ANGGA ARINDA TRI MURTI NUGROHO
NPM 2024P20037

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E., M.M (Pembimbing 1)		
2. Yunus, S.Kep.,NS.,MARS (Pembimbing 2)		

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Angga Arinda Tri Murti Nugroho

NPM : 2024P20037

Judul Tesis : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja
dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah
Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		
2. Yunus, S.Kep.,NS.,MARS (Pembimbing 2)		

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodi Manajemen)		
Tanggal Lulus		
Nomor Register		

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Angga Arinda Tri Murti Nugroho

NPM : 2024P20037

Judul Tesis : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja
dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah
Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo

Tanggal :

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji 1)		
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Penguji 2)		
3. (Penguji 3)		
Tanggal Lulus		
Nomor Register		

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Angga Arinda Tri Murti Nugroho

NPM : 2024P20037

Judul Tesis : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja
dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah
Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil dari karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Maret 2026

Materai
10.000

(Angga Arinda Tri Murti Nugroho)

MOTTO

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan” (QS. Al Hasyr: 18).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas curahan cinta dan kasih sayang-Nya yang selalu kebersamai setiap langkah dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Karya kecilku ini saya persembahkan untuk;

1. Kedua Orang Tua yang sangat saya sayang dan banggakan yang selalu tulus mendoakan, memberikan nasehat dan semangat terbaik tiada henti- hentinya. Ayah dan Ibu yang selalu membukakan tangan dan bahunya serta banyak memberikan moral maupun material. Saya ucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas pengorbanan serta kasih sayang, ridho dan doa untuk saya menjadi semangat melakukan yang terbaik.
2. Saudara yang sangat saya sayangi dan banggakan, yang telah memberikan banyak sekali dukungan serta semangat terbaik kepada saya.
3. Teman-teman yang selalu memberikan semangat serta dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas tesis yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo”. Tak lupa sholawat serta salam kepada nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Adapun tujuan dari penyusunan tesis ini adalah guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar pasca sarjana ilmu manajemen sumber daya manusia di Universitas Batik Islam (UNIBA) Surakarta.

Dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena penulis mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Dalam penulisan tesis ini penulis dapat mendapat dukungan berbagai pihak. Dengan rasa hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pada program Pascasarjana Magister saints (M.Si).
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, yang telah mengizinkan dan memotivasi penulis untuk menempuh studi pada program Pascasarjana Magister Saints (M.Si) dan selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
3. Yunus, S.Kep.,NS.,MARS., selaku pembimbing 2 terima kasih banyak atas ilmu dan bimbinganya dalam penulisan tesis ini.
4. Segenap Dosen Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
5. Orang tua yang telah memberi dorongan dan doanya dari awal sampai selesainya kuliah ini.

6. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Penulisan tesis ini tentunya jauh dari kata sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga penulis tidak menutup kemungkinan terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis menyampaikan semoga penulisan tesis ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Surakarta, Maret 2026

Penulis,

(Angga Arinda Tri Murti Nugroho)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Batasan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian yang Relevan	38
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46

C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Sumber Data	48
E. Variabel Penelitian	49
F. Teknik Pengumpulan Data	49
G. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan	51
H. Uji Instrumen Penelitian	52
I. Uji Asumsi Klasik	57
J. Teknik Analisis Data	59
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Indriati Solo Baru	62
B. Deskripsi Responden	67
C. Analisis Data.....	69
D. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Implikasi	82
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Turnover Perawat Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo..	4
Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan	38
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen.....	60
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	54
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	55
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	55
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas <i>Burnout</i>	56
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	56
Tabel III.7 Hasil Uji Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	67
Tabel IV.2 Umur Responden	68
Tabel IV.3 Masa Kerja Responden	68
Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel IV.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel IV.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	74
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi	75
Tabel IV.10 Hasil Uji t.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Skema Kerangka Pemikiran	42
Gambar IV.1 Grafik Histogram Normalitas.....	58
Gambar IV.2 Grafik Normal P-P Plot.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Kuesioner Uji Instrumen Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Hasil Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Hasil Olah Data
- Lampiran 6. Tabel Uji F
- Lampiran 7. Tabel Uji t
- Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian

ABSTRACT

Angga Arinda Tri Murti Nugroho, 2024P20037. The Effect of Career Development, Work Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Employee Turnover Intention at Indriati Solo Baru Hospital in Sukoharjo. Thesis. Surakarta Batik Islamic University. 2026.

This study to know the effect of career development, work stress, job satisfaction, and burnout on the turnover intention of employees at Indriati Solo Baru Sukoharjo Hospital.

This study uses a quantitative research design. The research population consists of 320 medical employees, namely nurses at Indriati Solo Baru Sukoharjo Hospital. The sample consisted of 80 nurses used purposive sampling. Data collection was conducted used a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression test, F test, t test, and coefficient of determination.

The results of the study indicate that career development has a negative and significant effect on employee turnover intention. Work stress has a positive and significant effect on employee turnover intention. Job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover intention. Burnout has a positive and significant effect on employee turnover intention. Therefore, it is recommended that the hospital management of Indriati Solo Baru Sukoharjo provide promotion opportunities as a form of career development for high-performing employees, gradually increase compensation and incentives for high-performing employees, and provide refreshing activities such as family gatherings to reduce work stress and burnout among employees.

Keywords: career development, work stress, job satisfaction, burnout, turnover intention

ABSTRAK

Angga Arinda Tri Murti Nugroho, 2024P20037. Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo. Tesis. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yaitu karyawan medis yaitu perawat Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo berjumlah 320 perawat. Sampel seban yak 80 perawat dengan teknik *purposive sampling*.. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga disarankan Manajemen Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo memberikan kesempatan promosi sebagai bentuk pengembangan karir kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan pemberian kompensasi secara bertahap dan juga insentif bagi karyawan berprestasi, memberikan *refreshing* seperti *family gathering* untuk menekan terjadinya stress kerja dan *burnout* karyawan.

Kata Kunci : pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja, *burnout*, *turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset vital bagi organisasi ataupun perusahaan, karena peran dan fungsinya yang tidak bisa digantikan sumber daya lainnya. Peran karyawan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rachmandha & Husniati, 2022). Sumber daya manusia di perusahaan jasa akan lebih menuntut karyawannya untuk memberikan pelayanan yang baik, salah satunya adalah karyawan rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu perusahaan pelayanan yang bergerak di bidang jasa kesehatan. Jumlah rumah sakit yang meningkat dari tahun ke tahun membuat bisnis rumah sakit semakin diminati, sehingga menghadapi tantangan persaingan dalam pemberian pelayanan terbaik kepada pasien (Setianto *et al.*, 2022).

Permasalahan sumber daya manusia yang terjadi di dalam bisnis rumah sakit salah satunya adalah *turnover intention*. Kejadian *turnover* merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh manajemen rumah sakit. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan. Aisyah *et al.*, (2024) menyatakan bahwa *turnover intention* mengacu pada kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja.

Meningkatnya *turnover* karyawan menjadi masalah serius bagi perusahaan yang mengalami frustrasi ketika mengetahui rekrutmen yang berhasil memperoleh karyawan berkualitas ternyata menjadi sia-sia, karena akhirnya setelah bekerja beberapa waktu kemudian memilih bekerja di perusahaan yang lain. Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan yang memiliki prestasi tinggi keluar dari perusahaan (Tigau & Sugiarto, 2022). Salah satu upaya manajemen rumah sakit dalam memenangkan persaingan dibidang jasa adalah mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Turnover intention disebabkan beberapa faktor pertama yaitu variabel demografik (usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, minat, profesionalisme, dan prestasi), kedua, variabel terpadu yang mencakup kepuasan kerja secara menyeluruh dan kepuasan terhadap indikator-indikator kepuasan kerja; serta ketiga, variabel individu yaitu konflik peran, stress kerja, beban kerja (Tigau & Sugiarto, 2022). Karyawan keluar dari perusahaan juga karena lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi lain (Nasir *et al.*, 2022).

Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo Jawa Tengah dikenal sebagai rumah sakit yang dilengkapi dengan fasilitas medis mutakhir dan

berstandar internasional. Rumah sakit Indriati berupaya untuk tumbuh dan berkembang sebagai rumah sakit yang memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, sehingga manajemen rumah sakit menekankan karyawan untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan setia pada rumah sakit dan tidak mudah berpindah ke rumah sakit yang lain. Halim & Antolis (2021) menyatakan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dapat mengganggu aktivitas kerja, hal ini karena karyawan menempati posisi yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga apabila karyawan tersebut ada yang keluar maka akan memperlambat jalannya pekerjaan.

Turnover intention perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena berakibat negatif apabila tidak segera ditangani. Fokus dalam penelitian ini adalah karyawan medis yaitu perawat. *Turnover* tenaga keperawatan perlu diperhatikan karena perawat merupakan ujung tombak pelayanan yang bersentuhan langsung dengan pasien. berkurangnya tenaga keperawatan dapat mengurangi kualitas perawatan pasien. Hasil observasi pendahuluan diperoleh data *turnover* tenaga perawat pada rumah sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo pada 4 tahun terakhir yaitu:

Tabel I.1
Data *Turnover* Perawat Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo

Tahun	Jumlah perawat	Masuk	Keluar	<i>Turnover Rate</i>
2021	215	22	10	4,65%
2022	227	54	14	6,16%
2023	267	40	18	6,74%
2024	289	33	20	6,92%

Sumber: Personalia RSU Indriati Solo Baru Sukoharjo

Berdasarkan data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa *turnover* perawat Rumah Sakit Umum Indriati Solo Baru Sukoharjo mengalami peningkatan. Jumlah perawat yang bekerja pada tahun 2021 sebanyak 215 perawat. Dari data tersebut terdapat 10 perawat yang keluar atau apabila dipresentasikan tingkat *turnover* perawat adalah 4,65% dari jumlah total perawat. Pada tahun 2022 tingkat *turnover* perawat meningkat menjadi 6,16% dari jumlah perawat yang bekerja sebanyak 227 perawat dan dari data tersebut 14 perawat keluar. Tahun 2023 *turnover* perawat kembali meningkat menjadi 6,74% dari jumlah perawat yang bekerja sebanyak 267 dan dari data tersebut 18 perawat yang keluar dan pada tahun 2024 dari total 289 perawat sebanyak 20 perawat melakukan *turnover* sehingga tingkat *turnover* sebesar 6,92%. Rohaeti & Novita (2021) menyatakan bahwa persentase pindah/keluarnya (*turnover*) perawat dari rumah sakit secara normal berkisar antara 5-10% /tahun, dikatakan tinggi bila lebih dari 10%, tetapi dari data tersebut menunjukkan *turnover* perawat terus mengalami peningkatan perlu menjadi perhatian di manajemen Rumah Sakit Umum Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Salah satu penyebab terjadinya *turnover* karyawan adalah program pengembangan karir. Observasi pendahuluan di Rumah Sakit Indriati Solo Baru mengalami fluktuasi *turnover* karyawan salah satunya dapat diindikasikan bahwa karyawan kurang mendapat pelatihan dari rumah sakit yang menghambat karir dan yang mengakibatkan karyawan memiliki tekanan kerja tinggi karena kurangnya pelatihan dapat membuat karir karyawan menjadi terhambat, sehingga karyawan memilih untuk keluar.

Pengembangan karir menjadi upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan terpacu bekerja optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan pekerjaannya (Dewi & Nurhayati, 2021), ketika karyawan merasa pengembangan karirnya lancar dan berkembang sehingga tujuan karirnya tercapai, maka karyawan tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi, termotivasi untuk bekerja dan bahkan tidak berkeinginan untuk mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Meiliawati, *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, tetapi penelitian Hidayah *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penyebab lain terjadinya *turnover* karyawan adalah stres kerja yang terjadi pada karyawan. Pantouw *et al.*, (2022) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres dapat menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja, meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja bahkan ada yang mengundurkan diri karena merasa tidak nyaman bekerja, di mana stres seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil observasi melalui wawancara dengan salah satu karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo bahwa permasalahan tentang stres kerja dialami karyawan karena beban kerja yang berlebihan terkadang karyawan harus bekerja lembur, yang seharusnya waktu dapat digunakan untuk keluarga ataupun kegiatan lain. Penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2022); Ernawati *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa

stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin tinggi stres kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan juga semakin meningkat. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Karmita *et al.*, (2023) bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga adanya stres tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Penurunan *turnover* karyawan juga dapat diupayakan melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan merasa betah bekerja di perusahaan. Kepuasan yang dirasa lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka *turnover* akan semakin tinggi (Sirait, 2021), ketika karyawan tidak mendapatkan kepuasan bekerja, maka akan berupaya untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik. Hasil observasi dengan wawancara kepada karyawan bahwa kebijakan organisasi yang kurang optimal serta kurangnya insentif sehingga mempengaruhi motivasi kerjanya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Yani *et al.*, (2024)

bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penyebab lain terjadinya *turnover* karyawan adalah tentang *burnout*. Setiap pekerjaan dari karyawan tentunya tidak terlepas dari pengaruh yang membuat kinerjanya menurun, baik berasal dari internal ataupun eksternal perusahaan sehingga menyebabkan terjadinya *burnout* (Aghniya & Aulia, 2022). *Burnout* adalah gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja karena pekerjaan (Hayati & Fitria, 2018). Hasil observasi bahwa karyawan dituntut untuk bekerja secara ekstra agar bisa memberikan hasil yang maksimal terhadap rumah sakit sehingga beban kerja karyawan tinggi dan dampaknya karyawan merasa lelah dan jenuh dengan pekerjaannya dan ingin mencari suasana baru sehingga memutuskan untuk keluar dari pekerjaan. Adanya kondisi seperti ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami *burnout* maka keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan semakin besar. Asepta & Pramitasari (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* maka tingkat *turnover intention* juga akan meningkat, tetapi penelitian Ambarwati *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Permasalahan terjadinya *turnover* karyawan di Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo perlu mendapat penanganan karena apabila dibiarkan akan mengganggu operasional rumah sakit menjadi kurang maksimal. Upaya pencegahan ataupun penurunan *turnover* karyawan penting dilakukan agar perusahaan tidak mengalami kerugian dan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sejalan dengan permasalahan yang terjadi dan adanya kesenjangan temuan, memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah langkah awal untuk menemukan dan memahami masalah utama yang akan diteliti. Proses ini melibatkan pengumpulan informasi, analisis situasi, dan perumusan masalah yang spesifik dan terukur. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo mengalami fluktuasi *turnover* karyawan disebabkan karena karyawan kurang mendapat pelatihan dari rumah sakit yang menghambat karir dan yang mengakibatkan karyawan memiliki tekanan kerja tinggi

2. Beban kerja yang berlebihan terkadang karyawan harus bekerja lembur, yang seharusnya waktu dapat digunakan untuk keluarga ataupun kegiatan lain.
3. Kebijakan rumah sakit yang kurang optimal serta kurangnya insentif sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo ?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo ?

D. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah upaya untuk mempersempit fokus penelitian dengan cara membatasi ruang lingkup variabel atau aspek tertentu yang akan diteliti. Tujuannya adalah agar penelitian menjadi lebih terarah dan terfokus, serta memudahkan dalam pengumpulan data dan analisis, agar penelitian ini

tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian *turnover intention* ini dibatasi pada variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*.
2. Responden dari penelitian ini adalah karyawan medis yaitu tenaga keperawatan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini antara lain:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi manajemen Rumah Sakit Indriati Solo

Baru Sukoharjo tentang *turnover intention* karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang implelementasi pelaksanaan penelitian dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh studi.

- b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun tesis serta menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Turnover Intention

a. Pengertian

Mathis & Jackson (2020: 36) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sopiah & Sangadji (2018: 208) menyatakan bahwa *turnover intention* pada intinya yaitu keinginan pindahnya seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Robbins & Judge (2017: 22).

Berdasarkan uraian para ahli tersebut dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan keinginan karyawan berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan

dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Menurut Kasmir (2020: 221) bahwa secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal, yaitu:

- 1) Diberhentikan. Karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan karena berbagai faktor, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Karyawan yang pensiun alasannya sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula, kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.
- 2) Berhenti sendiri, artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan, tetapi apabila karyawan

tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya.

b. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Mathis & Jackson (2020: 37) dalam menentukan pergantian karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor organisasional seperti jabatan, penggajian sering memicu kecenderungan karyawan untuk *turnover intention* dan faktor individual seperti usia yang lebih muda lebih sering terjadinya *turnover intention*, karena karyawan yang lebih muda usianya lebih besar kesempatannya untuk pindah dan masa kerja sering juga terjadi pergantian karyawan, apalagi karyawan yang masa kerjanya lebih rendah.

Terjadinya pergantian tenaga kerja (*turnover intention*) merupakan masalah serius yang dapat menimbulkan efek bagi perusahaan, terkhusus apabila karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan yang mempunyai keahlian, keterampilan, kemampuan, berpengalaman serta sangat berpengaruh atau mempunyai posisi penting di perusahaan sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Hamali (2018: 112-113) menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan antara lain sebagai berikut:

1) Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
- b) Kesempatan kerja, semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*nya.

2) Faktor individual yang terdiri dari:

- a) Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*.
- b) Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*.
- c) Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*.
- d) Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*.
- e) Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi, semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*.
- f) Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*.
- g) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari

peluang kerja lain dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan di perusahaannya.

c. Indikator *Turnover Intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/ faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/ *turnover intention*. *Turnover Intention* menimbulkan lingkungan yang kurang kondusif dan berkurangnya penghargaan yang berpengaruh pada meningkatnya ketidakpuasan karyawan yang disebabkan karena hilangnya karyawan yang berpengalaman dengan posisi yang ditinggalkan. Indikator *turnover intention* menurut Yani *et al.*, (2024) adalah:

- 1) Tingkat absensi yang meningkat
- 2) Karyawan mulai merasakan jenuh dalam bekerja dengan ditandai malas bekerja
- 3) Peningkatan terjadinya pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan,
- 4) Meningkatnya protes ke atasan terhadap kebijakan perusahaan kepada pimpinan
- 5) Perilaku yang berbeda dari biasanya seperti dulu sering bertanggung jawab sekarang sangat kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian

Rivai (2018: 291) menyatakan bahwa karir adalah aktivitas yang berhubungan dengan pengetahuan selama seseorang di dalam periode kerjanya. Jenjang karir dipengaruhi prestasi kerja, hal ini karena prestasi kerja merupakan penentu keberlangsungan karir seseorang. Perusahaan akan memberikan penilaian kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan, semakin tinggi prestasi kerja maka penilaian perusahaan semakin bagus, sebaliknya jika prestasi kerja seorang karyawan jelek atau buruk maka citra yang perusahaan berikan cenderung negatif kepada karyawannya. Wirawan (2021: 76) menjelaskan bahwa karir adalah penilaian akan urutan jabatan, tugas atau pekerjaan yang dilakukan karyawan beserta gaji yang diterima ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sifat-sifat kepribadian (Sebayang & Silaen, 2021). Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di instansi/organisasi agar dapat saling mengembangkan satu sama lain secara maksimum (Widodo, 2020: 53).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses dalam peningkatan dan

penambahan kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya, pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimanapun dan kapanpun. Program pengembangan karir bagi karyawan dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Menurut Sunyoto (2019: 42) bahwa dalam jenis atau bentuk pengembangan karir dibagi menjadi tiga, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan usaha yang dapat memperbaiki kualitas karyawan pada pekerjaan tertentu yang sedang dalam tanggung jawabnya sebagai karyawan, agar lebih efektif biasanya pelatihan dapat mencakup kegiatan pendidikan berupa aktivitas–aktivitas pembelajaran yang udah terencana, kemudian didesain sebagai aktivitas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

2) Promosi atau Kenaikan Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan berawal dari tingkat terendah menuju ke tingkat yang lebih

tinggi, pada prosesnya ini akan diikuti dengan terus meningkatnya tanggung jawab, status sosial, dan hak seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan, potensi, dan keahlian maka dapat dipromosikan dan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga beban pekerjaan juga akan semakin besar tanggung jawabnya disertai dengan tunjangan yang lebih tinggi.

3) Mutasi atau Perubahan Jabatan

Mutasi yaitu aktivitas kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Mutasi jabatan ini menjadikan karyawan yang dipindah posisikan ke posisi tertentu, ataupun lokasi dan cabang kantor perusahaan tertentu sesuai kebijakan dari perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Rivai (2018: 278) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja. Prestasi kerja (*job performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis, dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan

karir, ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

- 2) Eksposur manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.
- 3) Jaringan kerja. Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
- 4) Kesetiaan terhadap organisasi. Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi, sehingga untuk mengatasi tingkat keluarnya karyawan (*turnover*) perusahaan berupaya meningkatkan loyalitas karyawan melalui gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
- 5) Pembimbing dan sponsor. Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya.

Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

- 6) Peluang untuk tumbuh. Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya, hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya

c. Indikator pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan berupa peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Indikator dalam pengembangan karir menurut Jalaludin & Oktavianti (2024) yaitu:

- 1) Pendidikan, merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan sulit mendapatkan pengembangan karirnya.

- 2) Pelatihan, merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
- 3) Mutasi, merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.
- 4) Promosi jabatan, merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan gaji yang setara dengan jabatan yang baru di perusahaan.
- 5) Masa kerja, merupakan jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian

Stres kerja sering dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya perubahan tingkah laku. Kondisi tersebut tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Rivai (2018: 200) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Fahmi (2021: 256) bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Sinambela (2017: 472: 472) bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Pada prakteknya jika stres yang dialami oleh karyawan tidak segera teratasi maka akan berdampak buruk terhadap karyawan. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi serta kemampuannya untuk menghadapi atau memanfaatkan situasi yang ada, disisi lain reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu memersepsi suatu peristiwa. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan

seseorang untuk menghadapi lingkungan. Karyawan yang mengalami gejala stres dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya. Gejala-gejala tersebut menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan bisa merasakan kekhawatiran kronis.

Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burnout* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan. Rivai (2018: 201) mengemukakan stres menjadi dua, yaitu:

- 1) *Eustress* (stres positif). *Eustress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.
- 2) *Distress* (stres negatif). *Distress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak), hal tersebut konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (*absenteesm*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

b. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Budiyo (2022) beberapa faktor terjadinya stres kerja karyawan antara lain:

- 1) Lingkungan Fisik. Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara berpolusi.
- 2) Individual Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:
 - a) Konflik peran. Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.
 - b) Peran ganda. Dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda yaitu tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hal, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
 - c) Beban kerja berlebihan. Beban kerja berlebihan dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

- d) Tidak adanya control. Stres besar yang dialami banyak pekerja adalah pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.
 - e) Tanggung jawab. Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stres.
- 3) Kelompok. Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, akan membawa pada kesenjangan komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan atasan dan bawahan.
- 4) Organisasional. Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk dan tidak adanya kebijakan khusus. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang

berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karya dengan perusahaan, dan frustrasi.

c. Indikator stres kerja

Karyawan mengalami stres tergantung pada adanya peluang dan ancaman potensial dan merasakan kecakapan yang berhubungan dengannya. Karyawan mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan. Indikator-indikator stres kerja menurut Johan *et al.*, (2021):

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik, semakin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan
- 3) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lain. Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan

yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi

- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak baik pimpinan ataupun karyawan di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Hasibuan (2018: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Rivai (2018: 66) bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Handoko (2018: 193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan keadaan emosional karyawan atas

pemberian yang diterima oleh karyawan dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja, dimana semua akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Arifah & Amirudin (2024) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- 4) Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* meningkat.
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja dengan memperhatikan beberapa aspek di dalamnya.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya, antara lain kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja dengan adanya hubungan baik dengan rekan kerja serta hubungan baik dengan atasan.

- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator kepuasan kerja

Arifah & Amirudin (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan. Segala beban yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan merupakan bagian utama aspek kepuasan seseorang. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya pasti memiliki kepuasan kerja yang baik.
- 2) Upah. Upah merupakan sebuah bayaran atas jasa segala tugas yang telah dilakukan atau hak yang diterima. Upah atau gaji biasanya menjadi faktor besar yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karyawan merasa lebih puas jika mereka merasa bahwa gaji yang mereka terima adil dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan, serta jika dibandingkan dengan standar industri dan rekan kerja di posisi serupa.
- 3) Promosi. Promosi memberikan kesempatan seseorang untuk dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Setiap karyawan mengharapkan promosi jabatan untuk perkembangan karirnya, apalagi bagi karyawan yang sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan tersebut.

- 4) Pengawas. Pengawasan merupakan atasan yang sewaktu-waktu memerintahkan arahan dan pertunjuk ketika menjalankan pekerjaan. Pengawas menjadi salah satu pengaruh kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Pengawas di perusahaan adalah seorang pemimpin atau atasan yang bertugas untuk mengawasi pekerjaan bawahannya.
- 5) Rekan kerja. Rekan kerja merupakan teman kerja dalam lingkungan yang sama. Rekan kerja bisa dikatakan bagian internal perusahaan. Memiliki pasangan kerja yang baik dan jujur dapat membuat kesenangan terus stabil, serta membuat karyawan merasa nyaman berada di perusahaan tersebut. Rekan kerja bisa menjadi faktor terbesar seseorang bertahan dalam perusahaan.

5. *Burnout*

a. Pengertian

Burnout adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya (Alam, 2022: 41).

Burnout merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan.

Pekerja yang terkena burnout lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Haryono, 2017: 11). *Burnout* adalah seseorang yang diliputi oleh kelelahan dan frustrasi yang biasanya muncul ketika pekerjaan, tujuan, cara hidup, atau hubungan gagal menghasilkan imbalan yang diharapkan (Wardani & Amalia, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kejenuhan (*burnout*) adalah keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional, yang menyebabkan ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang dibebankan maupun subjek pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan keinginan berprestasi. *Burnout* terbagi menjadi tiga dimensi yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. Kelelahan emosional merujuk pada kondisi berkurangnya kapasitas psikologis dan fisiologis seseorang dalam mengelola dan merespons tuntutan serta tekanan yang dihadapi, sehingga mengakibatkan kurangnya energi untuk bekerja (Dinibutun, 2023). *Burnout* dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan ataupun organisasi dan individu yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Alfajar & Hidayat (2022) menyatakan bahwa seseorang yang menderita *burnout* secara emosional kelelahan dan memiliki motivasi

kerja yang rendah. *Burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

Arroisi & Afifah (2022) menyatakan bahwa gejala *burnout* terdapat empat kondisi antara lain: (a) Keadaan kelelahan fisik dengan ditandai mudah merasa lelah, mudah mengalami sakit kepala, terasa mualmual, terjadi perubahan pada pola makan dan pada pola tidur serta tenaga terasa terkuras berlebihan. (b) Keadaan kelelahan emosi muncul berbentuk depresi, frustrasi, perasaan terperangkap dalam pekerjaan atau tugas, apatis, mudah tersinggung atau mudah marah, mudah merasa sedih dan tidak memiliki daya atau tidak mempunyai kekuatan. (c) Keadaan kelelahan mental ataupun sikap ditandai dengan prasangka negatif atau prasangka buruk dan sikap sinis kepada orang lain. (d) Suatu perasaan tidak berdaya atau tidak mampu untuk mencapai suatu hal yang berarti dalam kehidupan, berupa ketidakpuasan pada diri sendiri, pada pekerjaan dan pada kehidupannya.

b. Faktor yang mempengaruhi *burnout*

Karyawan hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja yang semakin besar menyebabkan waktu seseorang dapat bekerja tanpa mengalami kelelahan atau gangguan semakin pendek. Faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* menurut (Mathis & Jackson, 2020: 183):

- 1) Faktor situasi. Terdapat beberapa dampak situasi kerja yang berimbas pada kelelahan individu, diantaranya adalah 1) Karakteristik pekerjaan, beban kerja yang dialami oleh pekerja dan tekanan waktu secara kuat dan konsisten berhubungan dengan pemicu munculnya *burnout*, khususnya dari dimensi kelelahan. 2) Pekerjaan awal tentang *burnout* dikembangkan dari sektor pekerjaan layanan manusia dan pendidikan, meskipun konsep *burnout* tampaknya berkaitan dengan pekerjaan yang lebih luas ini, masih ada hipotesis bahwa stresor emosional dari pekerjaan orang adalah sesuatu yang unik terkait dengan *burnout*. 3) Karakteristik organisasi, dalam hal ini kurangnya komunikasi antara tingkat organisasi dan proses organisasi antara manajer/pimpinan dan karyawan/pekerja sangat terkait dengan *burnout* di kalangan pekerja sosial, sedangkan jika karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dikaitkan dengan menurunnya tingkat *burnout*.
- 2) Faktor Individu. Orang tidak hanya bereaksi terhadap lingkungan kerjanya, karyawan juga menyumbangkan ciri khas mereka sendiri dalam interaksi. Faktor-faktor pribadi ini termasuk ciri-ciri kepribadian yang bertahan lama serta faktor-faktor demografis (seperti usia atau pendidikan formal). Beberapa diantaranya; 1) Faktor demografi. Kelelahan tampaknya lebih berisiko di antara karyawan yang lebih muda. Variabel demografis jenis kelamin

- belum menjadi prediktor yang kuat untuk *burnout*. Karyawan yang belum menikah mengalami tingkat kelelahan yang lebih tinggi daripada karyawan yang bercerai. 2) Karakteristik kepribadian, dalam hal ini orang yang menunjukkan tingkat ketahanan yang rendah (keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari, rasa kontrol atas peristiwa, dan keterbukaan terhadap perubahan) memiliki skor *burnout* yang lebih tinggi. *Burnout* lebih tinggi di antara orang-orang yang memiliki *locus of control* eksternal (menghubungkan peristiwa dan pencapaian dengan orang lain yang berkuasa atau kebetulan) daripada kemampuan dan usaha mereka sendiri. Orang-orang yang kelelahan mengatasi peristiwa-peristiwa yang membuat stres dengan cara yang agak pasif dan defensif; koping konfrontatif dikaitkan dengan lebih sedikit kelelahan.
- 3) Sikap Kerja, dalam hal ini orang-orang berbeda dalam harapan yang mereka bawa ke pekerjaan karyawan. Satu hipotesis adalah bahwa harapan yang tinggi merupakan faktor risiko untuk kelelahan karena dengan harapan yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih keras untuk mewujudkannya.

c. Indikator *burnout*

Menurut Ali & Nurqamar (2021), bahwa indikator terjadinya *burnout* adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa lelah yang berlebihan. Salah satu tanda utama *burnout* adalah rasa lelah yang tidak dapat diatasi meski sudah istirahat yang cukup.

Meskipun telah tidur atau beristirahat dalam jangka waktu yang cukup, karyawan tersebut masih mungkin merasa kelelahan dan tidak bertenaga.

- 2) Sulit konsentrasi. *Burnout* dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk fokus dan berkonsentrasi pada tugas-tugas yang harus diselesaikan. Pikiran yang kacau dan sulit untuk memusatkan perhatian dapat menjadi tanda bahwa kamu mengalami burnout.
- 3) Produktivitas menurun, jika merasa tidak lagi dapat bekerja dengan efektif dan hasil kerja menurun secara signifikan, itu bisa menjadi tanda bahwa *burnout* telah mencapai tingkat yang lebih serius. *Burnout* dapat menghambat kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan.
- 4) Bersifat negatif terhadap pekerjaan, jika karyawan mulai merasa sinis, tidak bersemangat, dan kurang peduli terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, hal tersebut bisa menjadi gejala *burnout*. Rasa frustrasi dan ketidakpuasan yang berkelanjutan terhadap pekerjaan adalah tanda bahwa karyawan mungkin perlu mengambil tindakan untuk mengatasi kelelahan emosional.
- 5) Perubahan perilaku dan kesehatan jika sudah parah, *burnout* dapat mempengaruhi perilaku dan kesehatan seseorang, misalnya pola tidur berubah, berat badan naik atau turun dengan drastis, sakit kepala, gangguan pencernaan, bahkan penyalahgunaan zat. Itu bisa menjadi indikasi bahwa seseorang sedang mengalami *burnout*.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai berikut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel II.1
Penelitian yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus PT Enkei Indonesia) (Hidayah <i>et al.</i> , 2024)	Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Enkei Indonesia. Dengan responden sebanyak 60. Pengujian Hipotesis menggunakan regresi linear berganda, Uji F serta Uji t.	Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
2.	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT Nesitor (Budiyanto, 2022)	Lokasi penelitian di PT. NESITOR. Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non-Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh dengan Teknik analisis regresi linear berganda.	Stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>
3.	<i>Affect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential Turnover Intention of Operator Level Employees at PT. Prima Sejahtera</i> Ernawati, <i>et al</i> (2022)	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Sejahtera 3. Sampel Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 60 orang karyawan, dengan menggunakan metode Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.	Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
4.	Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang (Yani <i>et al.</i> , 2024)	Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang dari seluruh karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda	Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y). Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
5.	<i>Effect of Work Stress, Workload, and Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan</i> (Nainggolan & Gunawan, 2021)	Sampel dari penelitian ini adalah 75 karyawan PT Cemerlang Lestari di Balikpapan dengan teknik random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda,	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
6.	<i>Effect on turnover intention: Career development, compensation and job stress</i> (Kintani & Wahyuningtyas, 2024)	Metode penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan non probability sampling dengan metode sampling jenuh, kuesioner disebarkan kepada 109 responden, Teknik analisis data SEM-PLS	Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
7	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention (Misbakhudin <i>et al.</i> , 2023)	Populasi penelitian adalah karyawan PT anugerah Jaya Abadi. Jumlah sampel adalah 86 orang dengan metode accidental sampling. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda	Kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap turnover intention. Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
8	Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome terhadap Turnover Intention pada Karyawan	Metode yang digunakan yaitu deskriptif survey dengan pendekatan <i>causal comparative research</i> . Populasi penelitian jumlah	<i>Job stress</i> dan <i>burnout syndrome</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parial dan simultan terhadap <i>turnover intenti</i>

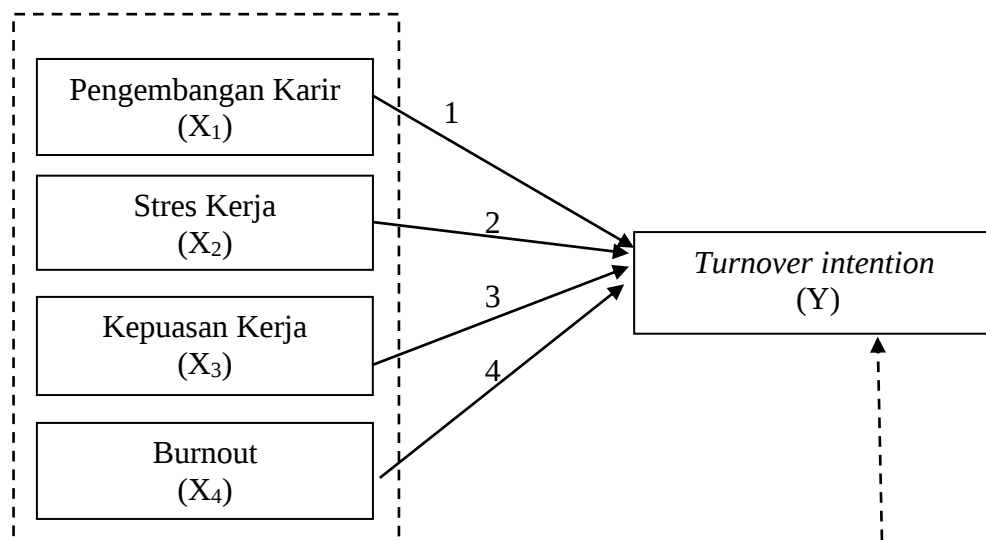
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
	Wanita di Kota Malang (Asepta & Pramitasari, 2022)	184.853 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Teknik analisis regresi linear berganda.	
9	<i>The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees</i> (Yuliana et al., 2025)	Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 107 responden dengan <i>purposive sampling</i> . Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan Smart PLS	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Burnout</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
10	<i>The Effect of Toxic Workplace Environment and Job Burnout on Turnover Intention (Study: PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk – Unit V)</i> (Monica & Hayati, 2025)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif, dengan sampel sebanyak 110 responden. Upaya pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dalam bentuk kuesioner. Hasil pemodelan persamaan regresi linier berganda.	<i>Toxic workplace environment</i> dan <i>job burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
11	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z Studi pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung (Alfara & Saputra, 2024)	Pendekatan kuantitatif dengan sampel 160 responden, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
12	Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang (Hida et al., 2025)	Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Toko Roti Borneo Bakery Kupang dengan rumus slovin diperoleh jumlah sampel 40 orang dengan menggunakan Teknik sampel <i>random sampling</i> , Data melalui observasi,	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, sedangkan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
		wawancara dan kuesioner. Analisis data regresi linear berganda	
13	<i>The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Banking Industry</i> (Elian et al., 2020)	Jenis penelitian kuantitatif. Subjek penelitian generasi Milenial yang berusia 21 hingga 36 tahun yang bekerja di industri perbankan di Indonesia. Sampel penelitian 178 responden. Analisis data SEM-PLS.	Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
14	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung) (Meilia et al., 2023)	Jenis penelitian yaitu kuantitatif. Populasi seluruh tenaga medis RSUD Limpung, menggunakan teknik pengambilan sampel metode Purposive Sampling dengan sampel 115 tenaga medis wanita. Analisis data teknik analisis Regresi Linear Berganda	<i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial, tidak terdapat pengaruh <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
15	<i>The Effect of Career Development and Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction at Character Education Foundation in Depok City</i> (Dewi & Iqbal, 2023)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan aplikasi SmartPLS 3.2.9 dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Populasi penelitian ini adalah 174 karyawan organisasi dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, dan sampel penelitian ini adalah 122 karyawan.	Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , namun berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja; stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i> , dan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>urnover intention</i> . Kepuasan kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber: Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasarkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* dan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.
Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Dewi & Nurhayati (2021); Meiliawati, *et al.*, (2022); Budiyanto, (2022)
2. Pantouw *et al.*, (2022); Budiyanto (2022); Ernawati, *et al* (2022)
3. Sirait (2021), Ernawati, *et al* (2022); Meilia *et al.*, (2023)
4. Aghniya & Aulia, (2022). Hayati & Fitria (2018). Budiyanto (2022)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2018: 110). Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*

Menurut Kintani & Wahyuningtyas (2024) menyatakan bahwa apabila karyawan merasa pengembangan karirnya terhambat dan tidak berkembang sehingga tidak dapat mencapai tujuan karirnya di perusahaan, maka semangat kerja karyawan tersebut cenderung rendah. Karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dan bahkan mungkin ingin keluar dari perusahaan. Meiliawati *et al.*, (2022); Budiyanto, (2022); Kintani & Wahyuningtyas (2024) dan Misbakhudin *et al.*, (2023), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Pantouw *et al.*, (2022) menyatakan karyawan sering dihadapkan dengan berbagai problematika dalam perusahaan tempat bekerja sehingga sangat mungkin terjadi stres kerja. Stres dalam pekerjaan menjadi tekanan bagi karyawan, karena dalam beberapa tugas pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dapat berpengaruh pada kinerja dan kesehatan karyawan, yang akhirnya menyebabkan beban pikiran dan akhirnya karyawan berniat untuk berpindah (*turnover intenion*). Misbakhudin *et al.*, (2023); Ernawati, *et al* (2022); Dewi & Iqbal, (2023) dan Yani *et al.*, (2024) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dimana

stress karyawan terhadap pekerjaannya berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan keberadaannya di perusahaan. Hasil penelitian Budiyo (2022) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Sirait (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah kepuasan kerja dimana kepuasan yang dirasa lebih tinggi membuat *turnover* karyawan rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka *turnover* akan semakin tinggi. Rachmandha & Husniati (2022) menyatakan etika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja, hal tersebut membuat karyawan tidak mendapatkan kepuasan ketika di perusahaan sehingga muncul pikiran untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian Ernawati *et al.*, (2022); Meilia *et al.*, (2023); Dewi & Iqbal, (2023); Hida *et al.*, (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

4. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Burnout yang tinggi cenderung meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami *burnout* merasa lelah secara emosional, fisik, dan mental karena stres yang berkepanjangan di tempat kerja. Hal ini mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Lestari & Diana, 2023). Aseptia & Pramitasari (2022); Hida *et al.*, (2025) dan Monica & Hayati (2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* maka tingkat *turnover intention* juga akan meningkat, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *Burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 17). Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan pada karyawan medis Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo. Jl. Palem Raya, Dusun III, Langenharjo, Solo Baru, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552. Alasan penelitian di lokasi ini adalah belum adanya penelitian tentang *turnover intention* karyawan yang dilakukan di RSUD Indriati Solo Baru Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yaitu pada bulan Juni 2025 – Nopember 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi penelitian ini karyawan medis yaitu perawat Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo berjumlah 320 perawat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019: 118). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah menempuh Pendidikan S1 Keperawatan yaitu 80 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 127), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang telah dirumuskan oleh peneliti terlebih dahulu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi:

- 1) Perawat yang telah menempuh Pendidikan S1
- 2) Perawat pelaksana yang bersedia menjadi responden

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Perawat dengan tingkat pendidikan DIII
- 2) Perawat yang tidak bersedia menjadi responden

D. Sumber Data

1. Data primer

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin & Sudarwati, 2021: 33). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner tentang pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja, *burnout* dan *turnover intention*.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin & Sudarwati, 2021: 33). Data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian yang berhubungan dengan penelitian.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait serta ditarik kesimpulannya (Sinambela, 2021: 12). Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Dependen/terikat (Y). Variabel dependen/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Sujarweni, 2022: 7). Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

2. Variabel Independen/bebas. Variabel independent/bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 20022: 7). Variabel bebas dalam penelitian ini pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019: 105) bahwa teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian agar dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan data yang diperoleh dapat diakui kebenarannya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan dokumentasi tentang data jumlah tenaga medis Rumah Sakit Umum Indriati Solo Baru Sukoharjo.

3. Kuesioner

Kuesioner berfungsi sebagai *interview guide* (angket) untuk mendapatkan data primer yang berupa hasil jawaban dari responden. Kuesioner penelitian ini diambil dari landasan teori yang berhubungan dengan penelitian. Skala yang digunakan untuk penyusunan kuesioner menggunakan skala Likert. Kuesioner yang berbentuk positif (*favourable*)

untuk variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Netral (N) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Kuesioner yang berbentuk negatif (*unfavourable*) untuk variabel stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1
- b. Setuju (S) diberi nilai 2
- c. Netral (N) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin & Sudarwati, 2021: 125)

G. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

Definisi operasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Turnover intention	<i>Turnover intention</i> merupakan keinginan karyawan untuk berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.	1. Tingkat absensi 2. Jenuh bekerja 3. Pelanggaran tata tertib 4. Protes ke atasan 5. Perilaku yang berbeda Yani <i>et al.</i> , (2024)	1. Akhir-akhir sering absen bekerja, karena tidak nyaman dengan pekerjaan 2. Sengaja datang terlambat ke tempat kerja 3. Ada rasa tidak peduli terhadap tanggung jawab 4. Melakukan tindakan protes kepada atasan 5. Jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2.	Pengembangan karir	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja karyawan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi 4. Promosi jabatan 5. Masa kerja Jalaludin & Oktavianti (2024)	1. Jabatan yang dimiliki sesuai dengan pendidikan 2. Rumah sakit memberikan pelatihan secara rutin 3. Penerapan mutasi selalu menyesuaikan keahlian karyawan 4. Promosi jabatan didasarkan atas hasil penilaian kinerja 5. Rumah sakit memperhatikan masa kerja dalam pertimbangan pengembangan karir
3.	Stres kerja	Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi	1. Tidak dapat sesuai dengan tuntutan tugas di tempat kerja 2. Adanya tekanan yang diberikan oleh atasan 3. Tidak mampu bekerja optimal karena tekanan rekan kerja 4. Tidak ada kejelasan tentang peran dan

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
		perubahan perilaku.	5. Kepemimpinan Johan <i>et al.</i> , (2021)	tanggung jawab di tempat kerja 5. Merasa tegang karena atasan mengawasi pekerjaan
4.	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan atas pemberian yang diterima oleh karyawan dari hasil kerjanya	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Arifah & Amirudin (2024)	1. Puas bekerja karena sesuai tanggung jawab yang diinginkan 2. Puas bekerja di rumah sakit karena gaji tepat waktu 3. Puas bekerja karena pemberian promosi jabatan sesuai prestasi kerja karyawan 4. Puas bekerja karena atasan melakukan pengawasan secara kontinyu 5. Puas bekerja karena rekan kerja saling bekerjasama
5.	<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi yang terjadi pada karyawan akibat dari stres kerja yang berkepanjangan.	Rasa Lelah berlebihan Sulit konsentrasi Produktivitas menurun Sifat negative pada pekerjaan Perubahan perilaku dan Kesehatan Ali & Nurqamar (2021)	1. Merasa lelah sehingga kehabisan tenaga setelah bekerja 2. Merasa tidak bisa mengatasi stres akibat pekerjaan 3. Merasa lelah secara emosional sehingga tidak memiliki energi untuk bekerja optimal 4. Merasa malas untuk menyelesaikan pekerjaan 5. Merasa tidak bisa berempati atau memahami orang lain

H. Uji Instrumen Penelitian

Sugiyono (2019: 156) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Peneliti menggunakan istrumen penelitian yaitu angket atau

kuesioner. Menurut Sugiyono (2019: 199) bahwa angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang sudah terdapat alternatif jawabannya.

Pada penelitian ini menggunakan angket tertutup. Menurut Arikunto (2018: 151) bahwa angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Angket adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab atau diisi responden berdasarkan keadaan yang terjadi. Angket yang digunakan penelitian ini diberikan kepada karyawan sebagai responden untuk memperoleh data tentang pengembangan karir, stress kerja, kepuasan kerja dan *burnout serta turnover intention*. Angket tersebut kemudian dilakukan uji instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019: 363) bahwa uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel, karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan instrumen adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Validasi pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Ghazali (2018: 51) menyatakan bahwa suatu hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu

mengungkapkan suatu hasil, sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Pengujian penelitian ini menggunakan analisis *product moment pearson correlation* dengan cara mengkorelasikan antara skor dari tiap butir pertanyaan dengan total skor variabel melalui program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tingkat signifikan ditentukan 0,05 apabila $p\text{ value} < 0,05$, maka item kuesioner dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan pada perawat sebanyak 30 orang di luar sampel penelitian. Hasil uji validitas sebagai berikut:

a. Uji validitas pengembangan karir

Hasil uji validitas variabel pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel III.2
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Pertanyaan	α	$p\text{ value}$	Keterangan
pk1	0,05	0,000	Valid
pk2	0,05	0,000	Valid
pk3	0,05	0,000	Valid
pk4	0,05	0,002	Valid
pk5	0,05	0,001	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel pengembangan karir diperoleh $p\text{ value} < 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

b. Uji validitas stres kerja

Hasil uji validitas variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	α	$p\ value$	Keterangan
sk1	0,05	0,000	Valid
sk2	0,05	0,000	Valid
sk3	0,05	0,000	Valid
sk4	0,05	0,000	Valid
sk5	0,05	0,004	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel stres kerja diperoleh $p\ value < 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

c. Uji validitas kepuasan kerja

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel III.4.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	α	$p\ value$	Keterangan
kk1	0,05	0,000	Valid
kk2	0,05	0,000	Valid
kk3	0,05	0,000	Valid
kk4	0,05	0,001	Valid
kk5	0,05	0,001	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja diperoleh $p\ value < 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

d. Uji validitas *burnout*

Hasil uji validitas variabel *burnout* sebagai berikut:

Tabel III.5.
Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Item Pertanyaan	α	p value	Keterangan
bo1	0,05	0,000	Valid
bo2	0,05	0,000	Valid
bo3	0,05	0,000	Valid
bo4	0,05	0,000	Valid
bo5	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel *burnout* diperoleh p value $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

e. Uji validitas *turnover intention*

Hasil uji validitas variabel *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel III.6.
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Item Pertanyaan	α	p value	Keterangan
ti1	0,05	0,000	Valid
ti2	0,05	0,000	Valid
ti3	0,05	0,000	Valid
ti4	0,05	0,000	Valid
ti5	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel *turnover intention* diperoleh p value $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrumen. Reliabilitas instrumen diukur dengan "*Cronbach's Alpha*". Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen tersebut reliabel

(Ghozali, 2018: 45). Hasil uji reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.7.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pengembangan Karir	0,676	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,646	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,683	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,917	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,799	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel pengembangan karir (0,676), stress kerja (0,646), kepuasan kerja (0,683), *burnout* (0,917) dan *turnover intention* (0,799) keseluruhannya $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

I. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic *multikolinearitas* dan *heterokesdarisitas*. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2018: 139). Beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria keputusan apabila $p\text{ value} > 0,05$, maka sebaran data terdistribusi normal (Ghozali, 2018: 145).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi tersebut ada korelasi antar variabel bebas. Sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018: 71). Uji multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen melalui perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 135). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel terikat. Kriteria keputusan apabila $p\text{ value} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

J. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik analisis data dalam penelitian ini antara lain :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 86). Penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \quad (\text{Ghozali, 2018b})$$

Keterangan :

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel

Y = *Turnover intention*

X_1 = Pengembangan karir

X_2 = Stres kerja

X_3 = Kepuasan kerja

X_4 = *Burnout*

e = Standar *error*

2. Uji F

Menurut Sugiyono (2019: 254) bahwa uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian apabila $p\text{ value} > 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) secara simultan, sebaliknya apabila $p\text{ value} < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) secara simultan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019: 256) bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Menurut Ghozali (2018: 97) bahwa nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan apabila nilai hasil R^2 mendekati 0 berarti terdapat korelasi yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019: 250) Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel

independen lain dianggap konstan. Kriteria pengujian apabila $p\text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Indriati Solo Baru

1. Sejarah Berdiri

RS Indriati Solo Baru didirikan oleh PT Delta Merlin, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang multi core business yang berkedudukan di Solo (Karanganyar). Rumah Sakit ini didirikan di atas sebidang tanah seluas 18.291 m². Rumah Sakit Indriati Surakarta mulai beroperasi sejak tanggal 17 Mei 2017 dengan luas bangunan sebesar 70.000 m². RS Indriati merupakan sebuah Rumah sakit umum dengan empat “*Center of Excellence*“, Rumah Sakit Umum Swasta, tipe C dengan dalam rencana jangka panjang diharapkan dapat menjadi sebuah Rumah Sakit pendidikan, terakreditasi nasional dan internasional. Alamat RS Indriati Solo Baru di Jl. Pelem Raya Langenharjo Solo Baru Sukoharjo Jawa Tengah.

Rumah Sakit Indriati dilengkapi fasilitas pelanggan berupa fasilitas laundry yang berkomitmen pada kesehatan dan sesuai standar kesehatan lingkungan. Fasilitas Kitchen yang didukung ahli gizi dan chef sehingga menu yang disajikan memiliki gizi yang seimbang dengan rasa yang nikmat. Untuk kenyamanan dan kebutuhan pengunjung, Rumah Sakit Indriati menyediakan lahan parkir luas yang nyaman bagi pengunjung,

taman yang luas serta teduh, serta lobby yang dilengkapi komersial area sehingga memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pelanggan.

2. Visi, Misi dan *Core Value*

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Unggulan Berstandar Internasional Dan Terpercaya.

b. Misi

- 1) Memberikan layanan kesehatan paripurna, Spesialistik & berstandar internasional.
- 2) Melayani pasien dengan profesional dan sepenuh hati.
- 3) Mengupayakan kemajuan di bidang kedokteran melalui pengembangan teknologi, penelitian dan kompetensi Sumber Daya Manusia.
- 4) Peran serta dalam mencapai kesejahteraan bangsa melalui layanan kesehatan bermutu.

c. *Core Value*

- 1) *Caring*: Melayani penuh perhatian, tulus, sepenuh hati, kekeluargaan.
- 2) *Integrity*: Kejujuran dan kesetiaan.
- 3) *Innovative*: Selalu menciptakan sesuatu yang lebih bermanfaat.

3. Layanan Medis

Rumah Sakit Indriati berkomitmen pada kualitas untuk terus menyehatkan bangsa Indonesia, dengan tenaga medis berpengalaman dan

mumpuni di bidangnya serta dilengkapi fasilitas rawat jalan sistem kluster yang memudahkan bagi pasien untuk melakukan pendaftaran dan mendapatkan layanan medis yang berkualitas, serta Ruang rawat inap yang nyaman dan memiliki berbagai pilihan fasilitas. Beberapa layanan medis yang diberikan antara lain:

a. Instalasi Gawat Darurat

Rumah Sakit Indriati merupakan salah satu rumah sakit pertama di Jawa Tengah yang memiliki layanan *Fast Response Number* (layanan panggilan cepat) sehingga sangat membantu pasien mendapatkan penanganan medis lebih cepat, kapan pun, dan dimanapun. IGD Rumah Sakit Indriati memberikan pelayanan berdasarkan tingkat kedaruratan pasien. Kami siap melayani pasien 24 jam non stop dan juga didukung oleh farmasi dan laboratorium yang siap 24 jam.

b. Rawat Inap

Rawat inap terdiri dari beberapa kelas mulai dari kamar VVIP, Eksekutif, VIP, Kelas 1, Kelas 2 dan Kelas 3. Ruangan dilengkapi dengan fasilitas penunjang yang dapat memberikan kenyamanan bagi pasien dan keluarga pasien.

c. Poli Spesialis

Rumah Sakit Indriati menyediakan poli spesialis dengan sistem cluster sehingga terpisah antara satu poli dengan poli yang lain dengan *one stop service concepts*. Layanan medis yang diberikan terdiri dari Poli Jantung dan Pembuluh Darah, Poli Paru, Poli Penyakit Dalam, Poli

THT, Poli Mata, Poli Gigi, Poli Anak, Poli Obsgyn, Medical Check Up dan Klinik Eksekutif.

d. Instalasi Bedah Sentral

Instalasi Bedah Sentral adalah bagian integral yang penting dari pelayanan unit yang terorganisir dan sangat terintegrasi, dimana di dalamnya tersedia sarana dan prasarana penunjang untuk melakukan pembedahan. Tindakan operasi adalah tindakan pengobatan yang menggunakan cara invasive dengan membuka atau menampilkan organ tubuh yang akan di operasi. Instalasi Bedah Sentral digunakan untuk operasi mayor ataupun pasien rawat inap cito (*Emergency*) ataupun Elektif (Terprogram).

e. Hemodialisa

Rumah Sakit Indriati Solo Baru telah memiliki Instalasi Hemodialisa dengan mesin-mesin yang menggunakan dialisat bikarbonat serta di dukung oleh tenaga yang terampil dan berpengalaman.

f. Radioterapi

Radioterapi merupakan salah satu teknik pengobatan kanker menggunakan radiasi pengion. Radioterapi bertujuan untuk merusak rantai DNA pada sel kanker. Radioterapi ini dapat digunakan untuk pengobatan kanker yang bersifat kuratif maupun paliatif sehingga paling tidak dapat mengurangi ukurannya atau menghilangkan gejala dan gangguan yang menyertainya.

g. Cath Lab (Catheterization Laboratorium)

Ruang Cath Lab atau biasa disebut juga ruang Angiografi adalah ruangan untuk melakukan pemeriksaan pada pembuluh darah arteri tubuh seperti arteri coroner, arteri cerebral, arteri perifer dan sebagainya. Cath Lab dilakukan juga pemeriksaan ruang-ruang jantung pada kasus penyakit jantung bawaan dengan tujuan untuk mengetahui tekanan dan saturasi oksigen dimasing- masing ruang jantung yang tersedia di rumah sakit.

h. *Sports Injury*

Klinik ini merupakan klinik terpadu dan terintegrasi yang melayani keluhan akibat cedera saat berolahraga. Layanan di klinik ini meliputi pemeriksaan dengan dokter spesialis bedah ortopedik yang berkompeten dalam penanganan cedera akibat olahraga, yang dilengkapi dengan peralatan penunjang diagnostik berupa MRI, X-Ray, dan USG. Layanan unggulan lainnya dapat melakukan operasi minimal invansif untuk cedera olahraga (rekonstruksi Anterior Cruciate Ligamen / ACL dengan Arthroskopi).

i. *Breast Clinic*

Indriati *Breast Clinic* merupakan salah satu klinik khusus yang memberikan pelayanan menyeluruh dalam menangani permasalahan payudara pada wanita. Indriati *Breast Clinic* menyediakan layanan konsultasi, deteksi dini, dan penanganan/treatment, baik untuk kelainan payudara yang bersifat jinak maupun ganas. Layanan yang tersedia

konsultasi dengan konsultan bedah payudara, deteksi dini dengan melakukan pemeriksaan sendiri (SADARI), mammografi dan USG untuk mendeteksi kanker payudara secara dini dan pemeriksaan biopsy.

j. Layanan Penunjang Medis

Pelayanan Medis Rumah Sakit Indriati ditunjang oleh berbagai divisi penunjang medis seperti laboratorium medis lengkap, radiologi dengan alat alat yang mutakhir, instalasi rehabilitasi medik dengan fisioterapis yang handal. Intalasi Farmasi yang siap melayani 24 jam, serta pelayanan gizi yang membantu menjaga asupan gizi pasien.

2. Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	41	51,3
Laki-laki	39	48,8
Jumlah	80	100

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (51,3%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 39 orang (48,8%), sehingga mayoritas responden mempunyai jenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi responden berdasarkan umur

Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel:

Tabel IV.2.
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	19	23,8
25-35 tahun	43	53,8
> 35 tahun	18	22,4
Jumlah	80	100

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 19 orang (23,8%), responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 43 orang (53,8%) dan responden dengan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 18 orang (22,4%), sehingga mayoritas responden berusia 25-35 tahun.

3. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel:

Tabel IV.3.
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	17	21,3
3-6 tahun	54	67,5
> 6 tahun	9	11,2
Jumlah	80	100

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 17 orang (21,3%), responden dengan masa kerja 3-6 tahun sebanyak 54 orang (67,5%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 9 orang (11,2%), sehingga mayoritas responden mempunyai masa kerja 3-6 tahun.

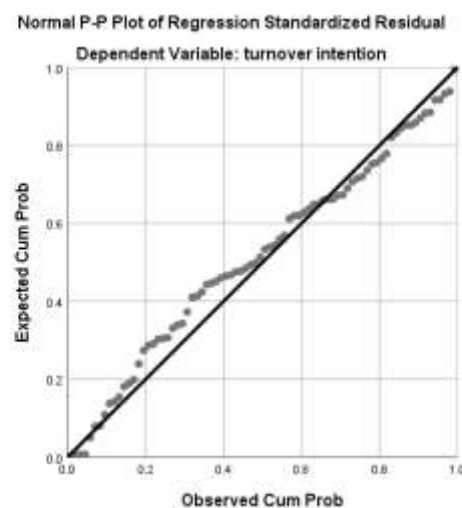
3. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian, data yang baik dan layak untuk membuktikan model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha (α), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05. \



Gambar IV.1 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov test*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36560669
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.047
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah 2026

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji kolmogorov smirnov 0.069 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Kriteria pengujian bahwa apabila *tolerance value* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila *tolerance value* ≤ 0,10 dan nilai VIF

≥ 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018: 71). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan karir	0,956	1,046	Bebas multikolinearitas
Stres kerja	0,966	1,035	Bebas multikolinearitas
Kepuasan kerja	0,949	1,054	Bebas multikolinearitas
<i>Burnout</i>	0,957	1,044	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah 2026

Hasil tabel menunjukkan bahwa nilai toleransi dari masing-masing variabel bebas (pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria keputusan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* yaitu apabila $p\text{ value} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Pengembangan karir	0,784	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Stres kerja	0,058	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kepuasan kerja	0,297	0,05	Bebas Heterokedastisitas
<i>Burnout</i>	0,506	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel bebas pengembangan karir bernilai 0,784, stres kerja bernilai 0,058, kepuasan kerja bernilai 0,297 dan *burnout* bernilai 0,506 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

X₁ = Pengembangan karir

X₂ = Stres kerja

X₃ = Kepuasan kerja

X₄ = *Burnout*

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

e = *Error*

Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.891	2.693		4.415	.000
pengembangan karir	-.275	.078	-.273	-3.515	.001
stres kerja	.426	.078	.421	5.449	.000
kepuasan kerja	-.267	.075	-.277	-3.556	.001
burnout	.423	.090	.364	4.689	.000

Sumber : data primer diolah, 2026

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,891 - 0,275X_1 + 0,426X_2 - 0,267X_3 + 0,423X_4 + e$$

Hasil regresi linear yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) : 11,891, berarti apabila variabel bebas (pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) sama dengan nol (0) maka *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo adalah positif sebesar 11,891.
- b. $b_1 = -0,275$ adalah koefisien regresi pengembangan karir bernilai negatif, berarti apabila pengembangan karir karyawan semakin baik maka *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo akan semakin menurun dengan asumsi variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* dianggap tetap.

- c. $b_2 = 0,426$ adalah koefisien regresi stress kerja bernilai positif, berarti apabila stres kerja karyawan semakin tinggi maka *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo juga semakin meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *burnout* dianggap tetap.
- d. $b_3 = -0,267$ adalah koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif, berarti apabila kepuasan kerja karyawan semakin baik maka *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel pengembangan karir, stres kerja dan *burnout* dianggap tetap.
- e. $b_4 = 0,423$ adalah koefisien regresi *burnout* bernilai positif, berarti apabila *burnout* karyawan semakin tinggi maka *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo juga semakin meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir, stres kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) terhadap variabel terikat (*turnover intention* karyawan). Hasil uji F :

Tabel IV.8.
Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	579.396	4	144.849	24.573	.000 ^b
<i>Residual</i>	442.092	75	5.895		
<i>Total</i>	1021.488	79			

Sumber : data primer diolah, 2026

Hasil nilai F hitung $24,573 > F \text{ tabel } 2,49$ dengan $p \text{ value } 0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo secara simultan.

4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) terhadap variabel terikat (*turnover intention* karyawan) yang dinyatakan dalam persentase. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.753	.567	.544	2.42787

Sumber : data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,544 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo adalah sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial besarnya pengaruh variabel bebas (pengembangan

karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout*) terhadap variabel terikat (*turnover intention* karyawan). Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.10.
Hasil Uji t

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig	α	Kesimpulan
H1	-3.515	$< 1,992$	0,001	0,05	H_1 diterima
H2	5.449	$> 1,992$	0,000	0,05	H_2 diterima
H3	-3.556	$< 1,992$	0,001	0,05	H_3 diterima
H4	4.689	$> 1,992$	0,000	0,05	H_4 diterima

Sumber: data primer diolah, 2026

- a. Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*

Variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung $< t$ tabel ($-3,515 < 1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

- b. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($5,449 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($-3,556 < 1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

d. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Variabel *burnout* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($4,689 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

4. Pembahasan

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel IV.10 bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung $< t$ tabel ($-3,515 < 1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Meiliawati *et al.*, (2022); Budiyanto, (2022); Kintani & Wahyuningtyas (2024) dan Misbakhudin *et al.*, (2023), bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* tetapi tidak sejalan dengan penelitian Hidayah *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Pengembangan karir menjadi salah satu upaya dari manajemen Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo agar karyawan bekerja lebih optimal dalam bekerja (R. S. Dewi & Nurhayati, 2021), ketika karyawan merasa pengembangan karirnya lancar dan berkembang sehingga tujuan karirnya tercapai, maka karyawan tersebut tidak berkeinginan untuk mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Pengembangan karir di rumah sakit meliputi jalur fungsional (klinis, pendidik, peneliti), struktural (manajemen), dan peningkatan kompetensi berkelanjutan, perizinan studi lanjut, rotasi pekerjaan, serta mentoring untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($5,449 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dapat

disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Misbakhudin *et al.*, (2023); Ernawati, *et al* (2022); Dewi & Iqbal, (2023) dan Yani *et al.*, (2024) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dimana stress karyawan terhadap pekerjaannya berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Karmita *et al.*, (2023) bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga adanya stres tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo. Stres kerja di rumah sakit pada perawat disebabkan karena beban kerja berlebihan, rasio pasien-perawat tidak seimbang, tuntutan emosional, gaji tidak memadai, serta lingkungan fisik/non-fisik yang tidak nyaman sehingga menjadi tekanan bagi karyawan yang akhirnya menyebabkan beban pikiran dan akhirnya karyawan berniat untuk berpindah (*turnover intenion*). Penanganannya membutuhkan perbaikan manajemen shift, peningkatan kesejahteraan, dan dukungan psikologis bagi perawat, sehingga karyawan dapat mengurangi tingkat stres kerjanya.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($-3,556 < 1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Ernawati *et al.*, (2022); Meilia *et al.*, (2023); Dewi & Iqbal, (2023); Hida *et al.*, (2025) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan, tetapi tidak sejalan dengan penelitian Yani *et al.*, (2024) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo dapat membuat *turnover* karyawan rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka *turnover* akan semakin tinggi, sehingga manajemen rumah sakit perlu menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dan adanya jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi.

4. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($4,689 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Asepta & Pramitasari (2022); Hida *et al.*, (2025) dan Monica & Hayati (2025) bahwa *burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* maka tingkat *turnover intention* juga akan meningkat, tetapi hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Ambarwati *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*

Karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo yang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental membuat kinerja menurun yang disebabkan karena banyaknya pasien sehingga intensitas pekerjaan menjadi tinggi sehingga menjadi kurang termotivasi dan tidak peduli terhadap pekerjaan sehingga muncul keinginan kuat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik atau keluar dari perusahaan, sehingga perlu pembagian beban kerja yang adil dan seimbang oleh manajemen rumah sakit serta menyediakan layanan konseling, intervensi psikologis, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.
4. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo.
5. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,544 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo adalah sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

B. Implikasi

1. Pengembangan karir membuat karyawan merasa lebih puas, terlibat, dan memiliki komitmen kuat terhadap perusahaan sehingga menurunkan

keinginan untuk pergi sehingga manajemen rumah sakit perlu memberikan jalur peningkatan *skill* dan jabatan agar membuat karyawan merasa potensi dan keahliannya diakui dan dikembangkan.

2. Manajemen rumah sakit harus memahami bahwa stres kerja adalah prediktor kuat *turnover intention*, sehingga apabila manajemen mengabaikan stres berarti menerima risiko kehilangan karyawan, sehingga manajemen rumah sakit perlu menerapkan kebijakan dengan memberikan dukungan sosial atasan kepada bawahan serta memberikan konseling kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres.
3. Manajemen rumah sakit dalam peningkatan kepuasan kerja melalui sistem penggajian atau kompensasi yang adil, maksudnya yaitu gaji yang dibayarkan sesuai dengan kompetensi, keahlian dan pekerjaannya. Selain itu, meningkatkan nilai gaji dan tunjangan sesuai kontribusi diharapkan bisa menurunkan tingkat *turnover* yang ada.
4. Manajemen rumah sakit dalam upaya menekan terjadinya *burnout* adalah dengan penetapan kebijakan yang proaktif dalam mencegah dan menangani *burnout* sangat penting untuk menekan *turnover intention* karyawan. Manajemen perlu mengatur beban kerja dengan cara mengoptimalkan pembagian kerja dan mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 45,6% di luar variabel penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja,

2. Secara praktis

- a. Manajemen Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo hendaknya memberikan kesempatan promosi sebagai bentuk pengembangan karir kepada karyawan yang berprestasi
- b. Manajemen Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo hendaknya memberikan *refreshing* seperti *family gathering* untuk menekan terjadinya stres kerja karyawan.
- c. Manajemen Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo hendaknya meningkatkan pemberian kompensasi secara bertahap dan juga insentif bagi karyawan berprestasi.
- d. Manajemen Rumah Sakit Indriati Solo Baru Sukoharjo hendaknya menyediakan akses ke konseling profesional atau layanan kesehatan mental bagi karyawan yang membutuhkan dalam upaya mengatasi burnout karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Aisyah, S., Ardan, M., & Nurhasanah. (2024). View of Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan ...*, 6(1), 172–179. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3493/2414>
- Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z Studi pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 29–39. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Ali, Z., & Nurqamar. (2021). *Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi*. Makasar : UPT Unhas Press.
- Ambarwati, A., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2024). The Effect of Burnout and Employee Engagement on Turnover Intention With Work Life Balance As A Mediating Variable in Millenial Employees of PT. ABC and PT. XYZ in Bekasi Regency. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(2), 4073–4090.
- Arifah, Y., & Amirudin. (2024a). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JiIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(6), 2314–2328.
- Arifah, Y., & Amirudin. (2024b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(6), 2314–2328. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asepta, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome terhadap Turnover Intention pada Karyawan Wanita di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 34–52.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Nesitor. *Efisiensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 2.
- Dewi, M. R., & Muhammad Ali. (2023). Effect of Career Development and Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction at Character

- Education Foundation in Depok City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 379–392. <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.246>
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223–247. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>
- Ernawati, F. Y., Novandalina, A., & Majid, U. A. (2022). Affect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential Turnover Intention of Operator Level Employees At Pt. Prima Sejati Sejahtera 3. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 264. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.4075>
- Fahmi, I. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan Isra. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 162–173. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1920>
- Hida, V. Y., Fanggidae, R. P. C., Riwu, Y. F., & Putu, N. (2025). Pengaruh

- Kepuasan Kerja dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(2), 593–607.
- Hidayah, A. P., Inayah, I., Riyana, E., Khasogi, V., & Ashiama, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pt Enkei Indonesia). *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2(1), 738–745.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Johan, T. A., Saragih, A. A., Fitriano ; Johan, J., Saragoh, T. N., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 2(2), 104–109.
- Karmita, Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Sollu Citra Muslim. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(4), 142–152. <https://doi.org/10.59841/jureksi.v1i4.427>
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Kintani, A. C. S., & Wahyuningtyas, R. (2024). *Effect on turnover intention : Career development , compensation and job stress*. 6(July), 124–136.
- Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT “X” & Subsidiary. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 85–95. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/2145>
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). The Influence of Work Life Balance, Burnout and Job Satisfaction on Turnover Intention (Study of Female Medical Staff at Limpung Regional Hospital). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438–1448. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>

- Meiliawati, R., Sutanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 988–997. <https://doi.org/10.35448/jte.v18i2.19131>
- Misbakhudin, A., Listyawati, I., & Sukristanta. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- Monica, H., & Hayati, N. R. (2025). The Effect of Toxic Workplace Environment and Job Burnout on Turnover Intention (Study : PT Steel Pipe Industry of Indonesia , Tbk – Unit V). *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1511–1526.
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Effect of work stress, workload, and job satisfaction in employees' turnover intention perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972–978.
- Nasir, M., Hasan, M., & Syahnur, M. H. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia , Tbk KC Makasar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Rachmandha, A.A., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover di PT. XYZ. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(01), 1–20.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi. 13.). Jakarta : Salemba Empat.
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Daryanto Seno, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1238–1246. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.31959>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

- Sirait, T. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Services Amurang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 2021.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 135–148. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395>
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Surabaya: NEM.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yani, E., Erlina, Y., Sumiarni, E., Ekonomi, F., Tridinanti, U., & Selatan, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 501–517.
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., & Perkasa, D. H. (2025). Journal of Applied Business Administration The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 1–11.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN RUMAH SAKIT INDRIATI SOLO BARU
SUKOHARJO**

Identitas Responden

1. No :
2. Nama Inisial :
3. Jenis Kelamin :
4. Umur :
5. Masa Kerja :
6. Pendidikan :

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Bacalah pertanyaan dengan baik dan teliti sebelum menjawab
2. Beri tanda (✓) pada pernyataan yang anda anggap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
N = Netral
S = Setuju
SS = Sangat Setuju
3. Kerahasiaan responden akan dijamin peneliti
4. Tidak ada jawaban benar atau salah

TURNOVER INTENTION

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Akhir-akhir ini bp/ibu/sdr sering absen bekerja, karena tidak merasa nyaman dengan pekerjaan					
2	Bp/ibu/sdr sengaja datang terlambat ke tempat kerja dan menggunakan jam kerja dengan bersantai					
3	Bp/ibu/sdr mulai ada rasa tidak peduli terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan					

4	Bp/ibu/sdr sering melakukan tindakan protes kepada atasan apabila kebijakan yang dibuat tidak sependapat dengan keinginan karyawan					
5	Bp/ibu/sdr jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena segera ingin mencari pekerjaan yang lain					

PENGEMBANGAN KARIR

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bp/ibu/sdr merasa jabatan yang saya miliki sesuai dengan pendidikan saya					
2	Rumah sakit memberikan pelatihan pada karyawan secara rutin					
3	Penerapan mutasi menyesuaikan keahlian karyawan dengan bidang pekerjaannya					
4	Promosi jabatan didasarkan atas hasil penilaian kinerja karyawan.					
5	Rumah sakit juga memperhatikan masa kerja dalam pertimbangan pengembangan karir karyawan					

STRES KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bp/ibu/sdr merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja					
2	Bp/ibu/sdr merasa ada tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
3	Bp/ibu/sdr merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena tekanan dari rekan kerja					
4	Bp/ibu/sdr merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab di tempat kerja					
5	Bp/ibu/sdr merasa <i>nervous</i> saat atasan mengawasi pekerjaan					

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bp/ibu/sdr puas bekerja di rumah sakit ini karena sesuai dengan tanggung jawab yang diinginkan					
2	Bp/ibu/sdr puas bekerja di rumah sakit ini karena gaji dibayarkan tepat waktu					
3	Bp/ibu/sdr puas bekerja di rumah sakit karena pemberian promosi jabatan sesuai prestasi kerja karyawan					
4	Bp/ibu/sdr puas bekerja karena atasan melakukan pengawasan secara kontinyu pada karyawan					
5	Bp/ibu/sdr puas bekerja di rumah sakit karena rekan kerja saling bekerjasama dengan baik					

BURNOUT

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bp/ibu/sdr merasa lelah dan kehabisan tenaga setelah bekerja					
2	Bp/ibu/sdr merasa sangat lelah sehingga tidak bisa mengatasi stres akibat pekerjaan					
3	Bp/ibu/sdr merasa lelah secara emosional sehingga tidak memiliki energi untuk bekerja optimal					
4	Bp/ibu/sdr merasa malas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
5	Bp/ibu/sdr merasa tidak bisa berempati atau memahami orang lain di tempat kerja					

Lampiran 2.

HASIL KUESIONER UJI INSTRUMEN PENELITIAN

NO	Turnover Intention						Peng. Karir						Stres Kerja					
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2
1	5	4	5	4	3	21	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20
3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
4	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	5	22
5	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22
6	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
7	4	4	4	5	5	22	3	4	3	4	4	18	5	4	5	4	5	23
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
10	4	5	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21
12	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
13	4	3	3	3	3	16	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	3	18
14	5	5	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
15	4	4	2	3	3	16	5	4	5	5	4	23	4	5	4	4	4	21
16	2	4	2	3	3	14	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19
17	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21
18	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	5	20	4	5	4	5	4	22
19	4	3	3	4	3	17	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23
20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
21	4	3	3	3	4	17	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	5	4	5	5	4	23
23	4	4	3	3	4	18	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
24	5	3	5	4	4	21	5	4	4	4	3	20	4	5	5	5	4	23
25	4	3	3	3	4	17	5	5	3	4	5	22	4	4	4	5	5	22
26	5	4	5	4	3	21	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
27	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
28	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
30	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22

NO	Kepuasan Kerja					X3	Burnout					X4
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	3	4	19	3	2	3	2	2	12
2	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	2	5	22	2	3	1	2	3	11
4	5	5	5	5	5	25	3	2	2	2	3	12
5	4	4	5	3	5	21	5	5	5	4	5	24
6	4	5	5	3	5	22	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	3	22
8	4	5	5	3	5	22	5	5	5	4	5	24
9	4	3	4	2	3	16	5	3	4	5	5	22
10	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	19
11	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21
13	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	4	20
14	5	4	5	3	4	21	4	5	4	4	4	21
15	4	4	3	3	5	19	3	4	3	3	3	16
16	5	4	5	2	3	19	2	2	3	2	3	12
17	4	4	4	3	5	20	4	4	4	5	3	20
18	4	5	5	3	4	21	4	5	5	4	5	23
19	4	4	5	2	5	20	4	5	5	5	4	23
20	5	5	5	3	4	22	4	4	5	4	4	21
21	5	5	4	1	3	18	3	3	2	3	3	14
22	5	5	4	2	4	20	3	2	3	2	3	13
23	5	5	4	3	4	21	3	3	3	3	4	16
24	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
25	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	4	18
26	5	5	5	2	4	21	3	3	3	4	4	17
27	5	5	5	2	3	20	3	3	2	4	2	14
28	5	5	5	3	3	21	5	4	4	4	5	22
29	5	5	5	2	4	21	5	4	4	4	5	22
30	4	4	4	2	4	18	3	2	3	3	3	14

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Turnover Intention

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	Y
y1	Pearson Correlation	1	.390*	.655**	.438*	.234	.742**
	Sig. (2-tailed)		.033	.000	.016	.212	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.390*	1	.410*	.370*	.482**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.033		.024	.044	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.655**	.410*	1	.596**	.409*	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024		.001	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.438*	.370*	.596**	1	.489**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.016	.044	.001		.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.234	.482**	.409*	.489**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.212	.007	.025	.006		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.742**	.699**	.854**	.764**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Turnover Intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	15.7667	5.151	.586	.760
y2	16.0333	5.275	.522	.779
y3	16.1333	3.982	.700	.725
y4	16.1667	5.178	.630	.749
y5	16.1667	5.661	.513	.782

Validitas Pengembangan Karir

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	X1
x11	Pearson Correlation	1	.461*	.463**	.420*	.280	.810**
	Sig. (2-tailed)		.010	.010	.021	.133	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x12	Pearson Correlation	.461*	1	.343	.139	.370*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.010		.064	.465	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x13	Pearson Correlation	.463**	.343	1	.333	.089	.696**
	Sig. (2-tailed)	.010	.064		.072	.641	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x14	Pearson Correlation	.420*	.139	.333	1	.205	.549**
	Sig. (2-tailed)	.021	.465	.072		.276	.002
	N	30	30	30	30	30	30
x15	Pearson Correlation	.280	.370*	.089	.205	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.133	.044	.641	.276		.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.810**	.680**	.696**	.549**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Pengembangan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	16.8000	2.097	.602	.534
x12	16.7000	2.838	.512	.602
x13	16.8667	2.464	.430	.631
x14	16.9000	3.266	.408	.652
x15	16.8667	2.809	.307	.684

Validitas Stres Kerja

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	X2
x21	Pearson Correlation	1	.378*	.484**	.265	.207	.736**
	Sig. (2-tailed)		.039	.007	.158	.273	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x22	Pearson Correlation	.378*	1	.185	.192	.086	.578**
	Sig. (2-tailed)	.039		.328	.309	.652	.001
	N	30	30	30	30	30	30
x23	Pearson Correlation	.484**	.185	1	.407*	.342	.762**
	Sig. (2-tailed)	.007	.328		.026	.064	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x24	Pearson Correlation	.265	.192	.407*	1	.086	.615**
	Sig. (2-tailed)	.158	.309	.026		.652	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x25	Pearson Correlation	.207	.086	.342	.086	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.273	.652	.064	.652		.004
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.736**	.578**	.762**	.615**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	16.9333	1.926	.524	.530
x22	16.9667	2.240	.309	.636
x23	17.0667	1.857	.558	.510
x24	16.9667	2.171	.357	.614
x25	17.2667	2.409	.260	.653

Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	X3
x31	Pearson Correlation	1	.791**	.587**	.050	-.055	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.793	.772	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x32	Pearson Correlation	.791**	1	.617**	.163	.206	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.389	.275	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x33	Pearson Correlation	.587**	.617**	1	.126	.215	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.506	.254	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x34	Pearson Correlation	.050	.163	.126	1	.426*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.793	.389	.506		.019	.001
	N	30	30	30	30	30	30
x35	Pearson Correlation	-.055	.206	.215	.426*	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.772	.275	.254	.019		.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.680**	.811**	.737**	.566**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	15.6667	4.092	.480	.616
x32	15.6667	3.540	.658	.531
x33	15.6333	3.895	.560	.582
x34	17.3000	4.286	.267	.715
x35	16.0000	4.414	.288	.697

Validitas Burnout

Correlations

		x41	x42	x43	x44	x45	X4
x41	Pearson Correlation	1	.697**	.761**	.748**	.708**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x42	Pearson Correlation	.697**	1	.731**	.758**	.600**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x43	Pearson Correlation	.761**	.731**	1	.681**	.698**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x44	Pearson Correlation	.748**	.758**	.681**	1	.525**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x45	Pearson Correlation	.708**	.600**	.698**	.525**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.897**	.878**	.897**	.856**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Burnout

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	14.8667	11.775	.840	.889
x42	14.9667	11.206	.798	.896
x43	14.9333	10.892	.826	.891
x44	14.9667	11.757	.773	.901
x45	14.8000	12.372	.709	.913

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Penelitian

HASIL KUESIONER PENELITIAN

Resp.	JK	Umur	Masa Kerja	Peng. Karir					X1	Stres Kerja					X2
				1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	1	2	1	3	3	3	3	4	16	2	3	3	3	2	13
2	2	2	2	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17
3	2	3	3	2	4	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
4	1	2	2	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
5	2	3	2	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
6	1	3	1	4	2	4	3	3	16	4	3	2	4	4	17
7	1	2	2	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
8	2	1	2	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20
9	2	2	2	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19
10	1	3	1	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19
11	2	3	2	2	4	4	4	3	17	4	5	5	5	5	24
12	2	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
13	1	1	2	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
14	1	2	1	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
15	1	3	2	1	2	2	3	2	10	2	2	2	4	4	14
16	2	3	3	4	4	4	2	3	17	3	3	3	3	3	15
17	1	2	2	2	2	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20
18	2	1	2	1	1	1	2	2	7	4	4	3	3	3	17
19	2	2	1	2	4	4	4	3	17	3	4	4	4	4	19
20	1	3	2	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
21	2	3	2	2	4	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
22	2	2	2	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
23	1	1	1	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20
24	2	2	2	3	4	2	4	4	17	4	4	4	4	4	20
25	2	3	2	2	2	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
26	1	2	2	2	1	2	2	3	10	4	4	4	4	4	20
27	1	2	1	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
28	1	2	2	3	2	3	3	2	13	3	3	4	4	4	18
29	2	2	2	4	4	2	4	4	18	4	4	3	3	3	17
30	2	1	2	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24
31	1	3	2	4	4	2	4	4	18	4	4	3	2	4	17
32	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
33	2	2	3	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	3	19
34	1	1	2	4	5	4	5	5	23	3	3	2	3	3	14
35	1	2	1	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
36	2	3	2	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
37	1	2	3	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	5	22
38	2	1	2	3	3	3	3	3	15	4	4	4	5	4	21
39	1	2	1	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	17
40	1	2	2	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	4	18
41	2	1	2	4	4	2	4	4	18	4	3	4	4	4	19
42	1	2	1	4	4	5	5	5	23	4	4	3	4	4	19

43	2	3	1	2	3	2	2	2	11	3	4	4	3	3	17
44	2	2	2	4	4	2	4	4	18	4	4	4	3	4	19
45	1	1	2	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
46	2	2	1	1	3	2	2	1	9	4	5	5	5	5	24
47	1	2	1	3	2	2	4	2	13	4	4	4	4	4	20
48	2	1	2	2	2	2	2	2	10	4	4	3	4	3	18
49	1	2	2	4	4	2	3	4	17	4	4	4	4	4	20
50	2	2	2	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20
51	1	1	2	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
52	1	2	3	4	4	2	4	4	18	4	5	5	5	4	23
53	2	2	2	2	3	3	3	3	14	4	4	3	4	4	19
54	1	1	2	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	3	17
55	2	2	1	4	3	3	3	4	17	2	3	3	2	2	12
56	1	3	2	4	3	3	3	4	17	2	3	3	3	3	14
57	1	2	2	3	4	2	4	4	17	2	4	4	4	2	16
58	2	1	3	4	4	5	5	4	22	3	4	3	4	3	17
59	2	2	2	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	2	16
60	1	2	2	4	4	3	3	3	17	2	2	2	2	2	10
61	1	1	1	3	2	3	2	2	12	2	4	4	4	2	16
62	2	1	2	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
63	1	1	2	4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	2	12
64	1	1	2	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
65	2	2	2	3	2	4	4	4	17	3	4	4	3	4	18
66	1	2	2	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
67	1	2	3	4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	3	16
68	1	2	2	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
69	1	2	1	2	2	2	2	2	10	3	2	2	4	2	13
70	1	2	2	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
71	2	3	3	2	2	2	2	1	9	3	4	3	4	4	18
72	2	2	2	2	2	2	2	2	10	2	4	3	4	2	15
73	2	1	2	4	4	2	2	4	16	2	3	2	2	2	11
74	1	2	2	4	4	2	2	4	16	1	2	2	3	2	10
75	2	3	2	3	4	4	3	4	18	2	2	2	2	2	10
76	1	2	1	2	4	2	2	4	14	2	2	2	2	2	10
77	2	1	2	2	4	2	4	2	14	2	4	4	4	2	16
78	1	2	2	3	4	4	4	2	17	2	4	3	4	2	15
79	2	2	2	2	4	4	2	4	16	3	3	3	3	3	15
80	2	3	3	2	3	3	2	2	12	2	4	3	3	3	15

Resp.	Kepuasan Kerja						Burnout						Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	X4	1	2	3	4	5	Y
1	4	4	4	2	4	18	3	2	2	3	3	13	2	2	3	3	2	12
2	4	3	4	3	2	16	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	4	15	4	4	3	3	3	17
4	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	2	18
6	4	3	2	4	2	15	3	3	2	3	3	14	4	4	2	2	2	14
7	4	4	2	2	4	16	4	4	4	4	2	18	4	4	3	4	4	19
8	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19
9	2	4	4	2	4	16	2	2	3	3	3	13	2	3	4	4	4	17
10	2	4	2	4	2	14	4	3	3	3	2	15	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	2	3	2	15
12	3	3	3	2	2	13	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	2	18
13	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	4	4	22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
15	3	3	3	3	2	14	4	3	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20
16	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
18	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
19	4	3	3	3	3	16	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
20	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
21	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	19
22	4	3	2	4	2	15	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19
23	4	3	3	3	3	16	3	2	4	2	4	15	3	4	4	3	3	17
24	3	2	3	2	2	12	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
25	4	2	2	3	2	13	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
26	4	3	3	3	3	16	2	2	4	2	4	14	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	5	4	22	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10
28	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11	3	4	3	2	3	15
29	2	4	2	4	3	15	3	3	2	2	2	12	2	2	2	4	4	14
30	4	4	4	4	4	20	2	2	4	2	4	14	4	4	4	4	4	20
31	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	4	4	2	4	3	17
32	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	3	19
33	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	4	5	24	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	2	10
35	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20
36	4	4	5	5	5	23	3	2	3	3	2	13	2	2	1	2	2	9
37	4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	3	14	3	4	4	4	3	18
38	5	4	3	4	4	20	4	4	4	3	3	18	2	2	3	3	3	13
39	5	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	15
40	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	3	14	3	4	4	4	3	18
41	5	4	3	3	4	19	2	2	3	3	3	13	2	2	2	4	4	14
42	4	4	5	5	5	23	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10
43	2	3	2	2	2	11	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16
45	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20
46	2	2	2	2	2	10	3	2	2	3	3	13	4	4	4	4	4	20

47	3	2	2	2	4	13	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
48	5	4	4	4	3	20	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	4	20
49	3	3	3	3	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20
51	5	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18	4	2	4	3	4	17
52	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19
53	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17
54	2	3	2	2	2	11	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
55	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	2	15	2	2	2	2	3	11
56	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14
57	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	1	9	2	3	3	3	2	13
58	2	2	1	1	2	8	4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	3	16
59	4	2	4	4	2	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	2	4	4	4	2	16	4	3	3	3	3	16	2	2	2	1	1	8
61	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	5	19
62	3	3	3	3	2	14	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	4	21
63	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18
64	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	4	4	4	17
65	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	3	13	3	3	3	4	2	15
66	2	2	2	1	1	8	2	3	1	3	3	12	2	4	4	4	4	18
67	3	2	3	3	2	13	3	2	4	3	3	15	3	4	4	4	4	19
68	5	4	4	4	4	21	2	1	2	2	1	8	3	3	3	3	3	15
69	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	5	5	5	4	5	24
70	3	2	4	4	4	17	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	5	21
71	3	3	4	4	2	16	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20
72	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	3	4	3	4	3	17
73	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	2	3	2	3	3	13
74	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	5	17
75	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	23	3	2	3	3	3	14
76	3	4	3	4	3	17	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8
77	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	2	11
78	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	2	2	4	5	17
79	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	4	3	3	4	3	17
80	3	3	2	4	5	17	3	3	2	4	5	17	4	4	4	5	4	21

Lampiran 5. Hasil Olah Data

Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: turnover intention

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.544	2.42787

a. Predictors: (Constant), burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.396	4	144.849	24.573	.000 ^b
	Residual	442.092	75	5.895		
	Total	1021.488	79			

a. Dependent Variable: turnover intention

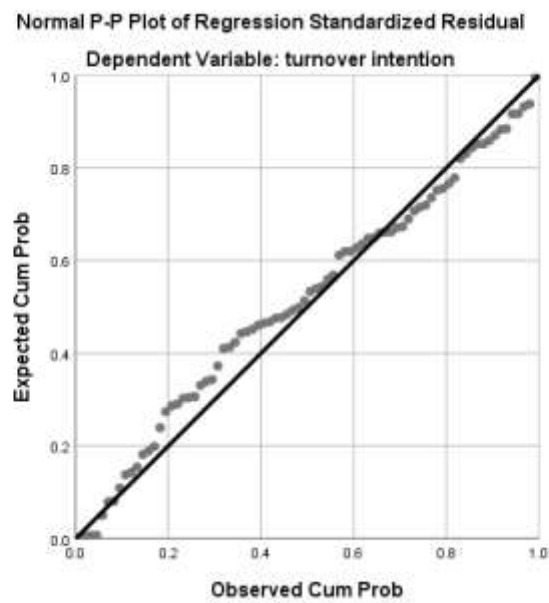
b. Predictors: (Constant), burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja

Coefficients^a

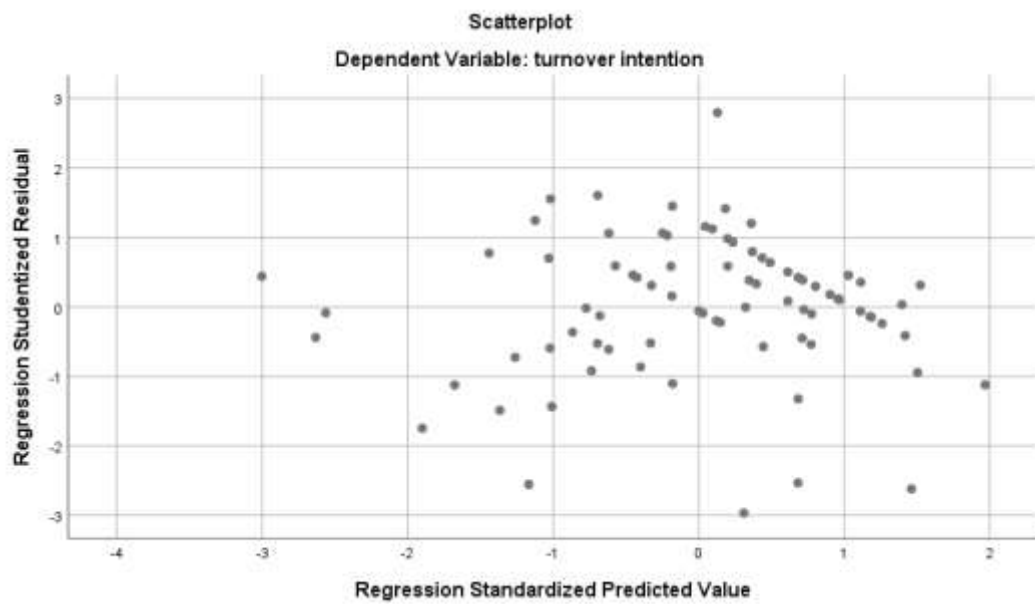
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.891	2.693		4.415	.000		
	pengembangan karir	-.275	.078	-.273	-3.515	.001	.956	1.046
	stres kreja	.426	.078	.421	5.449	.000	.966	1.035
	kepuasan kerja	-.267	.075	-.277	-3.556	.001	.949	1.054
	burnout	.423	.090	.364	4.689	.000	.957	1.044

a. Dependent Variable: turnover intention

Uji Normalitas Grafik



Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot



Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36560669
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.047
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: abs_res

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 ^a	.070	.020	1.56249

a. Predictors: (Constant), burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: abs_res

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.717	4	3.429	1.405	.241 ^b
	Residual	183.102	75	2.441		
	Total	196.819	79			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.226	1.733		1.284	.203
	pengembangan karir	-.014	.050	-.031	-.275	.784
	stres kreja	-.097	.050	-.218	-1.928	.058
	kepuasan kerja	.051	.048	.120	1.050	.297
	burnout	.039	.058	.076	.668	.506

a. Dependent Variable: abs_res

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: turnover intention

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.544	2.42787

a. Predictors: (Constant), burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.396	4	144.849	24.573	.000 ^b
	Residual	442.092	75	5.895		
	Total	1021.488	79			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), burnout, stres kreja, pengembangan karir, kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.891	2.693		4.415	.000
	pengembangan karir	-.275	.078	-.273	-3.515	.001
	stres kreja	.426	.078	.421	5.449	.000
	kepuasan kerja	-.267	.075	-.277	-3.556	.001
	burnout	.423	.090	.364	4.689	.000

a. Dependent Variable: turnover intention

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	41	51.3	51.3	51.3
	Laki-laki	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	19	23.8	23.8	23.8
	25-35 tahun	43	53.8	53.8	77.5
	> 35 tahun	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	17	21.3	21.3	21.3
	3-6 tahun	54	67.5	67.5	88.8
	> 6 tahun	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel 6. Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 7. Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526