

**Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Milenial Indonesia**

**Qatrunnada Alifah, Dian Indiyati**  
Telkom University  
**qatrunnada@student.telkomuniversity.ac.id;**  
**dianindiyati@telkomuniversity.ac.id**

**ABSTRACT**

*Employee intention to leave is an individual's attitude to leave the organization because of fatigue at work, so it makes the intention to leave the company. This study has the goal of knowing the conditions and effects of work fatigue on employee intention to leave in the millennial generation in Indonesia so that it can enrich understanding and thinking about the effect of work fatigue on employee intention to leave, as well as being a company reference in determining strategies to minimize the level of employee intention to leave. The method used is a causal descriptive technique with a quantitative approach. The population of this study is the Indonesian millennial generation. The research sample is three hundred and sixty respondents—data collection using online questionnaires and Structural Equation Model data analysis tools. This study concludes that work fatigue positively and significantly affects employee intention to leave. Thus, it is suggested that the company can seriously handle work fatigue so that it makes the intention to leave the company.*

**Keywords:** *job burnout, turnover intention, the millennial generation*

**ABSTRAK**

Niat meninggalkan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan sikap individu karena kelelahan bekerja sehingga membuat tingkat stres menjadi lebih tinggi dan berniat untuk keluar dari perusahaan. Angkatan kerja terdiri dari lima generasi dan generasi milenial yang saat ini sedang unggul dalam angkatan kerja.

Penelitian ini bertujuan mengetahui kondisi dan pengaruh kelelahan bekerja terhadap niat keluar karyawan pada generasi milenial pada sektor ritel di Indonesia. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh kelelahan bekerja terhadap niat keluar karyawan generasi milenial pada sektor ritel di Indonesia, serta dapat menjadi referensi perusahaan dalam menentukan strategi yang efektif untuk meminimalkan tingkat niat keluar karyawan khususnya pada generasi milenial Indonesia.

Metode yang digunakan teknik deskriptif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu generasi milenial Indonesia pada sektor ritel di Indonesia. Sampel penelitian sebesar 360 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner daring dan alat analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural.

Hasil dari penelitian ini adalah kelelahan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Kelelahan bekerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap niat keluar karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan adalah perusahaan dapat serius menangani kelelahan bekerja dan membuat niat keluar dari perusahaan.

**Kata kunci:** Kelelahan Bekerja, Niat Keluar Perusahaan, Generasi Milenial

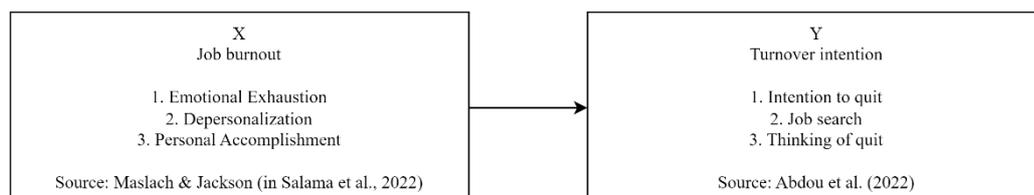
## PENDAHULUAN

Pasar tenaga kerja Indonesia mengalami perubahan signifikan dengan dua pertiga diisi oleh generasi milenial Click or tap here to enter text.(ICBS (Indonesia Central Bureau of Statistics), 2021). Generasi milenial dikenal sebagai individu yang cenderung berpindah pekerjaan jika tidak sesuai dengan prinsip hidupnya. Ini mengharuskan perusahaan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan gaya kerja generasi ini(Khansha & Indiyati, 2022). Generasi milenial juga memiliki kecenderungan *turnover* yang tinggi dibandingkan generasi lain(Adfa & Indiyati, 2022). Saraswati & Indiyati, (2022) menunjukkan bahwa sedikit generasi milenial yang loyal dan produktif dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan tingginya niat berhenti kerja karena masalah sumber daya manusia yang tidak memadai (Halim & Antolis, 2021)

*Turnover intention* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi karena kelelahan dan ketidakpuasan (Prayogi et al., 2019). Kelelahan yang konsisten dapat merugikan perkembangan individu dan perusahaan(Aksu et al., 2020). Tekanan kerja meningkatkan kelelahan, dengan sekitar 52% Gen Z dan 49% milenial merasa lelah pada tahun ini (Salama et al., 2022). *Job burnout* dapat berdampak pada penurunan produktivitas, absensi, dan pergantian pekerjaan (Salama et al., 2022). Penelitian juga menemukan bahwa *job burnout* dapat memprediksi niat berpindah pekerjaan (Salama et al., 2022). Penelitian Alblihed & Alzghaibi, (2022) dan Parmar et al. (2022) menunjukkan hubungan langsung antara *job burnout* dan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih mendalam kondisi dampak *job burnout* terhadap niat berpindah pekerjaan pada generasi milenial.

## METODE PENELITIAN

### 1. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian  
Sumber: Data diolah Penulis, 2023

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut menghasilkan hipotesis *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## **2. Jenis Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada generasi milenial di Indonesia. Penelitian ini ditulis melalui teknik deskriptif yang bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, variabel independent adalah *job burnout* sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* dan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job burnout* terhadap *turnover intention*.

## **3. Skala Pengukuran**

Pada penelitian ini menggunakan skala likert modifikasi yaitu, untuk mengatasi kelemahan yang dimiliki skala Likert dengan empat kelompok penilaian. Jika pertanyaan bersifat positif (*favorable*) maka skala likert modifikasi akan digunakan dengan kategori Sangat setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Cukup setuju (Skor 3), Tidak Setuju (Skor 2), dan Sangat tidak setuju (Skor 1). Apabila pertanyaan kuesioner bersifat negatif (*unfavorable*) akan sebaliknya.

## **4. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu, generasi milenial Indonesia dengan rentang usia 24-39 tahun. (Hair et al., 2019) rumus perhitungan sampel penelitian adalah jumlah minimum sampel kuantitatif yang dibutuhkan dengan cara jumlah indikator x jumlah variabel. Sehingga terbentuk sampel minimum pada penelitian ini adalah 144 responden, dengan perhitungan jumlah indikator (36) x jumlah variabel (4) = 144 responden. Pada penelitian ini jumlah sampel 360. Hal ini juga didukung oleh pernyataan (Hair et al., 2019) bahwa jumlah sampel untuk menganalisis CB-SEM harus berukuran besar  $N \geq 100$ . Teknik *non-probabilty sampling* yang digunakan yaitu, *purposive sampling*.

## **5. Pengumpulan Data dan Sumber Data**

Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui platform Google Form yang disebarluaskan ke media sosial. Sumber data pada penelitian ini yaitu, jurnal nasional maupun internasional, buku, studi kepustakaan lainnya yang dapat memberikan informasi serta yang mempunyai relevansi dengan objek penulis.

## **6. Teknik Analisis Data**

### **a. Analisis Deskriptif**

Pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif tidak dapat digunakan apabila peneliti ingin mendeskripsikan populasi dimana sampel diambil, maka statistik deskriptif hanya dapat digunakan untuk mendeskripsikan data sampel (Sugiyono, 2019).

**b. Analisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)**

*Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat untuk membuktikan model penelitian dengan variabel terikat lebih dari satu sehingga dapat melihat pengaruh timbal balik antar variabel. Penulis menggunakan CB-SEM dalam menganalisis hubungan antar variabel yang diajukan. Menurut (Hair et al., 2019) dalam menganalisis model di dalamnya terdapat uji kecocokan model atau *goodness of fit* agar dapat menguji kualitas setiap indikator dalam penelitian. Nilai yang akan dihasilkan dalam uji model SEM akan dibandingkan dengan kategori angka setiap ukurannya. Semakin banyak indikator dengan kriteria yang standar atau *goodness of fit*, maka model yang diuji pada penelitian juga semakin baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, lama bekerja di perusahaan sekarang atau terakhir, dan instansi pekerjaan terakhir. Sehingga pada penelitian ini didapatkan bahwa responden didominasi wanita sebesar 67% dan sisanya 33% berjenis kelamin pria. Sedangkan untuk karakteristik responden berdasarkan waktu bekerja di perusahaan didominasi dengan responden yang sudah bekerja selama kurang dari 2 tahun dengan persentase 59%. Sedangkan sisanya responden yang bekerja 2-5 tahun sebesar 24%, dan untuk jangka waktu bekerja 5-10 tahun sebanyak 26%, dan yang lebih 10 tahun sebesar 1%. Karakteristik terakhir yaitu instansi pekerjaan didominasi oleh karyawan swasta dengan persentase sebesar 47%, dan sisanya bekerja pada UMKM sebesar 33%, dan karyawan BUMN sebesar 20%.

### 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini merupakan penggambaran atas jawaban dari 360 responden terhadap variabel *turnover intention* dan *job burnout* yang di dalamnya terdiri dari 36 item pertanyaan. Sehingga, dapat diketahui hasil yang diperoleh dari data keseluruhan mengenai jawaban responden terhadap variabel *turnover intention* berada dalam kategori cukup tinggi dengan persentase sebesar 59%. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan bahwa *turnover intention* pada generasi milenial Indonesia cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan fenomena bahwa *turnover intention* terbesar ada pada generasi milenial sebesar 26% dibandingkan generasi lainnya dan persentase untuk tetap di organisasi hanya sebesar 74%, yang terendah dari generasi lainnya. Pada variabel *job burnout* berada dalam kategori cukup tinggi dengan persentase sebesar 59%. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan bahwa *job burnout* pada generasi milenial Indonesia cukup tinggi.

### 3. Uji Validitas dan Reabilitas Model Pengukuran

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas variabel. Pada pengujian setiap indikator akan dinyatakan valid apabila variabel memiliki nilai *Standardized Loading Factor* (SLF) > 0.50 dan konstruk akan

reliabel apabila nilai *composite reliability measure* (CR)  $\geq 0.70$  dan *average variance extracted* (AVE)  $\geq 0.50$  (Haryono, 2019).

#### 4. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Turnover Intention

Pada pengujian setiap indikator akan dinyatakan valid apabila variabel *turnover intention* (TI) memiliki nilai *Standardized Loading Factor* (SLF)  $> 0.50$  dan konstruk akan reliabel apabila nilai *composite reliability measure* (CR)  $\geq 0.70$  dan *average variance extracted* (AVE)  $\geq 0.50$ . Hasil uji validitas dan reabilitas konstruk variabel *turnover intention* (TI) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel *Turnover Intention*

| Variabel                       | Item | SLF   | Validitas | CR    | AVE   | Reabilitas |
|--------------------------------|------|-------|-----------|-------|-------|------------|
| <i>Turnover Intention</i> (TI) | TI.1 | 0.705 | Valid     | 0.845 | 0.647 | Reliabel   |
|                                | TI.2 | 0.844 | Valid     |       |       |            |
|                                | TI.2 | 0.855 | Valid     |       |       |            |

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2023*

Pada tabel uji validitas dan reabilitas konstruk di atas didapatkan hasil analisis bahwa seluruh indikator pada variabel *turnover intention* (TI) dikatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai SLF  $> 0.50$  dan nilai CR  $> 0.70$  dan AVE  $> 0.50$ .

#### 5. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Job Burnout

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas variabel. Pada pengujian setiap indikator akan dinyatakan valid apabila variabel memiliki nilai *Standardized Loading Factor* (SLF)  $> 0.50$  dan konstruk akan reliabel apabila nilai *Composite Reliability Measure* (CR)  $\geq 0.70$  dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0.50$  (Haryono, 2019)

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel *Job Burnout*

| Variabel                | Item | SLF   | Validitas | CR    | AVE   | Reabilitas |
|-------------------------|------|-------|-----------|-------|-------|------------|
| <i>Job Burnout</i> (JB) | JB.1 | 0.814 | Valid     | 0.939 | 0.859 | Reliabel   |
|                         | JB.2 | 0.841 | Valid     |       |       |            |
|                         | JB.3 | 0.775 | Valid     |       |       |            |
|                         | JB.4 | 0.782 | Valid     |       |       |            |
|                         | JB.5 | 0.892 | Valid     |       |       |            |
|                         | JB.6 | 0.778 | Valid     |       |       |            |
|                         | JB.7 | 0.854 | Valid     |       |       |            |
|                         | JB.8 | 0.720 | Valid     |       |       |            |
|                         | JB.9 | 0.691 | Valid     |       |       |            |

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2023*

Pada tabel uji validitas dan reabilitas konstruk di atas didapatkan hasil analisis bahwa seluruh indikator pada variabel *job burnout* (JB) dikatakan valid karena memiliki nilai SLF  $> 0.50$  dan reliabel dengan nilai CR  $> 0.70$  dan AVE  $> 0.50$ .

## 6. Pengujian dan Analisis Model Struktural

Hipotesis penelitian dapat diuji dengan pengujian model struktural. Dalam menguji kecocokan model struktural pada analisis SEM dapat dilihat dengan beberapa kriteria *goodness of fit model*. Hasil pengujian dari kecocokan model struktural penelitian ini dapat dilihat pada tabel dan di bawah ini, berdasarkan kriteria indikator yang telah ditentukan.

Tabel 3. Kriteria *Goodness of Fit*

| Ukuran  | Kategori  | Nilai | Keterangan   |
|---|---|-------|--------------|
| <b>Absolut</b>                                  |   |       |              |
| Probability                                     | $\geq 0,05$   | 0.000 | Poor Fit     |
| CMIN/DF   | Nilai $\leq 2,00$ model diterima  | 2.777 | Poor Fit     |
| Goodness of Fit Index (GFI)                     | GFI $\geq 0,90$ kategori good fit; $0,80 \leq$ GFI $< 0,90$ kategori marginal fit   | 0.804 | Marginal Fit |
| Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) | RMSEA $\leq 0,08$ kategori good fit<br>RMSEA $\leq 0,05$ kategori close fit         | 0.070 | Good Fit     |
| Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)           | AGFI $\geq 0,90$ kategori good fit;<br>AGFI $< 0,90$ kategori marginal fit          | 0.763 | Marginal Fit |
| Tucker-Lewis Index (TLI)                        | $\geq 0,90$ ; Nilai mendekati 1,0 menunjukkan kategori a very good fit              | 0.903 | Good Fit     |
| Normed Fit Index (NFI)                          | NFI $\geq 0,90$ kategori good fit $0,80 \leq$ NFI $\leq 0,90$ kategori marginal fit | 0.874 | Marginal Fit |
| Comparative Fit Index (CFI)                     | CFI $\geq 0,90$ kategori good fit; $0,80 \leq$ CFI $< 0,90$ kategori marginal fit   | 0.915 | Good Fit     |
| Incremental Fit Index (IFI)                     | IFI $\geq 0,90$ kategori good fit $0,80 \leq$ IFI $\leq 0,90$ kategori marginal fit | 0.916 | Good Fit     |
| Relative Fit Index (RFI)                        | RFI $\geq 0,90$ adalah good fit $0,80 \leq$ RFI $\leq 0,90$ adalah marginal fit     | 0.857 | Marginal Fit |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian kecocokan model struktural dapat dilihat adanya dua nilai yang masuk ke dalam kategori *poor fit* pada nilai probabilitas dan CMIN/DF, namun pemenuhan model *goodnes of fit* pada penelitian ini tidak akan berfokus kepada nilai probabilitas dan CMIN/DF, karena pemenuhan nilai probabilitas untuk  $>0.05$  hanya untuk jumlah responden dengan jumlah kurang 200 responden, sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel yang diteliti berjumlah 360 responden. Selain itu, terdapat empat kategori marginal fit yaitu, GFI, AGFI, NFI, dan RFI. Selanjutnya, pada penelitian ini juga terdapat empat kategori dengan nilai *good fit* yaitu, RMSEA, TLI, CFI, dan IFI. Suatu model akan dinyatakan layak apabila memenuhi 4-5 kriteria *goodness of fit*. (Hair et al., 2019). Berdasarkan analisis dari hasil uji model struktural, maka model penelitian yang diajukan dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria *good fit* dari beberapa indikator yang telah ditentukan.

### 7. Pengujian Hipotesis Penelitian

Model penelitian yang sudah memenuhi kriteria *goodnes of fit*, maka dilanjutkan untuk melakukan pengujian pengaruh langsung antar variabel. Uji hipotesis pada SEM menggunakan GOF, bukan f-test. T-hitung dalam SEM adalah CR (*Critical Ratio*) (Haryono, 2019). Pengujian akan dilakukan dengan tingkat taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0.05 berdasarkan hipotesis yang sudah diajukan. Penelitian ini melakukan uji dengan uji hipotesis *one tailed* karena hipotesis terarah, sehingga hubungan antar variabel akan dikatakan signifikan apabila angka absolut nilai CR  $\geq 1,967$  atau  $-CR \leq -1,967$  serta memenuhi nilai p-value  $< 0.05$ . Apabila terpenuhi maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil Pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini,

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Penelitian

| Hipotesis |                                    | Estimate | CR    | P-Value | Kesimpulan                   |
|-----------|------------------------------------|----------|-------|---------|------------------------------|
| H1        | Turnover_Intention --> Job_Burnout | 0.167    | 3.128 | 0.002   | Signifikan positif -Diterima |

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2023*

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, didapatkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian yaitu, variabel *job burnout* terhadap variabel *turnover intention* memiliki nilai CR  $3.128 \geq 1.967$  dengan nilai p-value  $0.002 < 0.05$ . Maka, hipotesis diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### 8. Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 5. Pengaruh Langsung

| Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) |      |            |          |
|---|------|------------|----------|
|   |      |            | Estimate |
| Turnover_Intention  | <--- | JobBurnout | ,190     |
| Squared Multiple Correlation: (Group number 1-Default model_      |      |            |          |
|   |      |            | Estimate |
| Turnover_Intention  |      |            | .356     |

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2023*

Pengaruh langsung variabel *job burnout*, *work-life balance*, dan *work stress* terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan variabel *job burnout* terhadap *turnover intention* sebesar 0.190. Yang artinya, setiap peningkatan *job burnout* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0.190.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil bahwa *work stress* memiliki pengaruh paling besar (0.435) daripada pengaruh *work-life balance* (-0.197) maupun *job burnout* (0.190). Sehingga, didapatkan persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Turnover Intention} = 0.190 * \text{Job Burnout} + 0.644$$

Keterangan:

- *Error* atau residual persamaan struktural adalah 0.644 diperoleh dari 1-0.356 yang diambil dari table *squared multiple correlation: (group number 1-Default model)*

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Job burnout* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis yang diuji yaitu, “*job burnout* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada generasi milenial Indonesia”. Setelah dilakukan pengujian, maka didapatkan hasil bahwa nilai CR  $3.128 \geq 1.967$  dengan nilai p-value  $0.002 < 0.05$  maka, hipotesis diterima. Artinya, akan terjadi peningkatan *turnover intention* pada generasi milenial apabila terjadinya *job burnout*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa *job burnout* berpengaruh signifikan dan positif *turnover intention*. ((Alblihed & Alzghaibi, 2022) dan juga sesuai dengan hasil penelitian Aksu et al. (2020) yang mengatakan bahwa kelelahan dapat berubah menjadi tingkat *turnover* yang tinggi. Dengan adanya *job burnout* akan membuat karyawan menjadi ‘acuh tak acuh dan dingin’ terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi sehingga karyawan merasa adanya penurunan kompetensi kerja dan merasa tidak berkembang sehingga mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

Hal ini sesuai dengan karakteristik responden yang didominasi oleh wanita yang mengalami tuntutan ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Peran tradisional yang diharapkan adalah wanita hanya menjadi ibu dan pengurus rumah tangga akan meningkatkan beban dan tekanan tambahan pada wanita. Adanya kesenjangan gender dan pengalaman diskriminasi di tempat kerja juga akan menyebabkan *job burnout* dan meningkatkan *turnover intention*.

Karakteristik kedua, pekerja yang bekerja kurang dari 2 tahun, dengan kurangnya pengalaman diperusahaan juga akan membuat peluang pekerja akan mencari pekerjaan baru dan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Dengan status belum menikah yang membutuhkan dukungan sosial dan kesulitan dalam mencapai *work-life balance* juga dapat meningkatkan risiko *job burnout* yang menyebabkan ingin keluar dari perusahaan.

Karakteristik terakhir didominasi oleh karyawan swasta yang sering kali menghadapi beban kerja dan tekanan yang tinggi dalam mencapai target pekerjaan. Lingkungan kerja yang kompetitif dan kurangnya fleksibilitas akan meningkatkan risiko *job burnout* dan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diajukan dan dilakukan pengujian, serta analisis data. Maka, didapatkan beberapa kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil responden milenial pada sektor ritel dan produk pelanggan dengan kategori cukup tinggi pada variabel *turnover intention*
- b. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil responden milenial pada sektor ritel dan produk pelanggan dengan kategori cukup tinggi pada variabel *job burnout*
- c. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi milenial di sektor ritel dan produk pelanggan Indonesia. Sehingga, semakin tinggi tingkat *turnover intention* maka semakin tinggi tingkat *job burnout*.

### Saran Teoritis

Berdasarkan hasil dari penelitian hendaknya dapat lebih diperhatikan lagi permasalahan *turnover intention* agar menghindari terjadinya *job burnout*. Untuk meminimalisir tingkat *job burnout*, perlu dilakukan pengelolaan yang lebih komprehensif pada *turnover intention*. Hasil penelitian juga dapat dijadikan acuan sebagai implikasi manajerial yang dapat diterapkan dimanajemen organisasi atau perusahaan yang membutuhkan terutama pada perusahaan di sektor ritel dan produk pelanggan.

Pada penelitian ini, *job burnout* menjadi salah satu faktor utama dari kenaikan tingkat *turnover intention* pada generasi milenial. Dari seluruh item kuesioner, secara garis besar “cukup tinggi” sehingga terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan.

Pertama, perusahaan dapat fokus dengan kesejahteraan karyawan dengan menyelenggarakan kegiatan fisik, Kesehatan mental, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Perusahaan juga harus melakukan komunikasi yang efektif agar karyawan dapat mengungkapkan terkait beban kerja atau stres yang dialami, dan memberikan dukungan emosional dan pengakuan atas prestasi kerja. Hal ini dapat membantu karyawan secara emosional.

Kedua, perusahaan dapat memberikan fleksibilitas jam kerja sehingga bisa bekerja dari jarak jauh, paruh waktu, dan fleksibel. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa jam kerja karyawan memadai selama mereka bekerja, dan membuat lingkungan yang nyaman, dan perusahaan dapat memberikan pengembangan karier yang jelas di perusahaan dan perusahaan dapat melakukan evaluasi secara teratur sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dan memiliki tujuan yang akan dicapai

Ketiga, perusahaan dapat memberikan pelatihan komunikasi agar dapat berinteraksi secara efektif dan saling memahami. Selain itu, perusahaan juga dapat

memberikan pelatihan pengembangan diri dan pendampingan yang membantu menyelesaikan konflik sehingga karyawan akan nyaman bekerja sama dengan orang lain yang memiliki beragam sifat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adfa, M. S. S., & Indiyati, D. (2022). Impact of Work Environment and Job Characteristics on Turnover Intention with Employee Engagement as Intervening Variables on The Talent of The Millennials Generation in Indonesia. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development, 2019*, 244–247. <https://doi.org/10.1201/9781003335832-61>
- Aksu, A., Arslan, S., Yardımcı, O., Kaya, F., & Ergençiçeği, A. (2020). Effect of Job Involvement, Organizational Commitment and Satisfaction on Turnover Intention: A Research in The City of Antalya. *Turizam, 24*(4), 194–207. <https://doi.org/10.5937/turizam24-26247>
- Alblihed, M., & Alzghaibi, H. A. (2022). The Impact of Job Stress, Role Ambiguity and Work–Life Imbalance on Turnover Intention during COVID-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>
- Hair, J. F., Black, Jr. W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- 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>
- Haryono, S. (2019). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. In S. E. Hamid Mintardja (Ed.), *Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama* (I). Luxima Metro Media.
- ICBS (Indonesia Central Bureau of Statistics). (2021). Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020 [Population Census Results in 2020]. In *Berita Resmi Statistik, Vol. XVI* (Issue 07). <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>.
- Khansha, L., & Indiyati, D. (2022). The Effect of Career Development and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Millennial Generation Employees (A Case Study of BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut Regional Office): A Research Framework. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development, 2035*(2019), 186–189. <https://doi.org/10.1201/9781003335832-47>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Parmar, V., Channar, Z. A., Ahmed, R. R., Streimikiene, D., Pahi, M. H., & Streimikis, J. (2022). *Oeconomia copernicana*, 13(1).
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 20(1), 39–51.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Saraswati, F., & Indiyati, D. (2022). The Influence of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Job Performance of Gen Z: A Research Framework. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development*, 218–222. <https://doi.org/10.1201/9781003335832-55>
- Statistik, B. P. (2020). *Badan Pusat Statistik 2020*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; II). Bandung: Alfabeta.