

## **PENGARUH KEJENUHAN DAN STRES KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH DI PT. CAMPINA ES CREAM INDUSTRI SURABAYA**

Oleh

**Farra Nur Amelia, Misbachul Munir**  
**Universitas Sunan Giri Surabaya**

### **ABSTRACT**

*The human factor plays an important role in achieving goals, making HR one of the elements of a business in a company. Human resources of an organization must always be considered because it is the main determinant of the good or bad of a company. In this company employees will feel bored and work stress in dealing with more and more jobs. So that employees will intend to leave the organization. The quality of labor in an organization greatly affects its success in a company. By understanding what employees want, companies can reduce their intention to switch. Employees generally want the company to provide comfort. In managing an HR in an organization it is very important, where when human resources (HR) are needed in a company to advance the company. This study was examined using 2 independent variables and 1 dependent variable. Researchers used 130 respondents as a research sample. This study proves that boredom and work stress have a significant effect on Intention to Move at PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya.*

*Keywords: burnout, job stress, turnover intention.*

### **PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi harus selalu diperhatikan karena merupakan faktor yang paling utama baik buruknya suatu organisasi (Darmawan, 2021). Secara global di tengah tingkatnya persaingan kerja yang semakin meningkat, suatu organisasi harus memiliki SDM yang mampu mencapai keunggulan kompetitif (Darmawan, 2013; Issalillah *et al.*, 2021). Faktor pertama yang harus diperhitungkan dalam semua kebutuhan mereka adalah SDM. Kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja organisasi (Putra *et al.*, 2017; Mardikaningsih *et al.*, 2022). Sebagai salah satu utama bisnis yang paling krusial, dimana SDM juga sangat penting karena faktor dari manusia untuk mencapai tujuan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang kuat dengan keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing yang lebih maju (Darmawan, 2012). Di dunia persaingan bisnis yang semakin berkembang membuat para perusahaan harus meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Dengan ada kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi tingkat perpindahan karyawan. Dalam sebuah organisasi, mengelola SDM sangatlah penting dimana suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk memajukan organisasi. SDM yang baik memerlukan manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang kuat (Mardikaningsih & Munir, 2021; Jahroni & Anjanarko, 2023). Keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang baik membantu mengelola sumber daya dengan efisien (Darmawan *et al.*, 2018).

Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Campina Es Cream Industri, di dirikan pada tanggal 22 Juli 1972, dari keluarga bapak Darmo Hadipranoto. Saat itu, usahanya masih berupa pabrik es krim kecil-kecilan dengan nama CV Pranoto. Waktu berjalan dengan cepat, banyak sekali produsen es krim yang hadir di Indonesia, yakni es krim Walls. Hal ini di sebabkan pada tahun 1994 terjadi perubahan nama yang dulu CV. Pranoto Pancajaya sekarang menjadi PT. Campina Ice Cream Industri.

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, fenomena niat berpindah menjadi perhatian penting bagi organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Darmawan, 2012). Menurut Idiegbeyanose *et al.* (2018), niat berpindah adalah proses dimana seorang karyawan memutuskan untuk berhenti atau meninggalkan organisasi tertentu untuk yang lain karena beberapa alasan. Dengan demikian, niat berpindah adalah karyawan yang meninggalkan organisasi dengan sukarela. Fenomena ini mempengaruhi stabilitas tenaga kerja, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi (Darmawan, 2015; Munir & Arifin, 2022). Jika seseorang karyawan berniat untuk keluar dan berkontribusi pada tingkat perputaran, maka kerugian akan ditanggung perusahaan (Mardikaningsih, 2018). Niat berpindah yang tinggi dapat menyebabkan kehilangan bakat dan pengalaman berharga di dalam organisasi (Arifin *et al.*, 2022). Itulah sebabnya, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah menjadi penting bagi perusahaan supaya dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai guna mempertahankan karyawan yang berpotensi untuk pindah ke tempat lain.

Di lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tantangan, kejenuhan menjadi perhatian yang penting. Menurut Maslach (1998), kejenuhan adalah reaksi langsung terhadap kelelahan sehingga hubungan dari kelelahan terjadi karena depersonalisasi atau sinisme secara konsisten. Kejenuhan adalah kecenderungan yang mengevaluasi diri sendiri secara negatif terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan merasa pekerjaan tidak bahagia dari mereka sendiri dan tidak puas dengan prestasi pada pekerjaan mereka. Kejenuhan dapat timbul akibat tuntutan kerja yang berlebihan (Mardikaningsih & Hariani 2020), kurangnya dukungan sosial atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki (Darmawan, 2019). Salah satu konsekuensi yang mungkin timbul dari kejenuhan adalah niat berpindah. Kejenuhan yang berlangsung lama dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan penurunan motivasi (Issalillah & Khayru, 2021). Ketika karyawan merasa lelah dan merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan kepuasan yang diharapkan, ini memunculkan pemikiran mereka untuk mencari peluang baru yang dianggap lebih memuaskan (Darmawan & Djaelani, 2021; Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Di situasi yang seperti ini menunjukkan dampak dari kejenuhan berakibat pada niat berpindah (Anton *et al.*, 2007).

Selain kejenuhan, stres kerja juga mempengaruhi niat berpindah (Fitriyani *et al.*, 2011; Munir *et al.*, 2013). Stres kerja mengindikasikan ketika seseorang dengan kondisi buruk yang berlebihan karena banyaknya tuntutan pekerjaan (Darmawan, 2015). Menurut Beehr (1976), stres kerja mengacu pada situasi dimana terkait pekerjaan berinteraksi dengan pekerja untuk berubah

yaitu mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologisnya. Menurut Chiu dan Kosinski (1995), bahwa stres kerja adalah seseorang yang dipengaruhi oleh variabel sosial dan budaya seperti sikap dan nilai. Ketika karyawan mengalami stres yang berkepanjangan atau tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, hal ini dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan dan tingkat loyalitas mereka (Mardikaningsih, 2021; Issalillah & Aisyah, 2022; Naufalia *et al.*, 2022). Artinya, seseorang karyawan dapat mengalami stres kerja yang kesulitan mengerjakan tugasnya, tidak heran juga apabila karyawan mengalami stres yang berlebihan sehingga karyawan tersebut akan memilih untuk berpindah tempat (Mosadeghrad, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam mengenai dampak kejenuhan dan stres kerja terhadap niat berpindah karyawan di PT Campina Industri Es Krim. Dengan pemahaman mengenai faktor-faktor niat berpindah karyawan yang diharapkan dapat diambil tindakan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan di industri campina.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini survei informasi yang digunakan yakni kuesioner. Populasi ini merupakan karyawan dari PT. Campina Es Cream Industri Surabaya yang menggunakan 100 responden sebagai sampel.

Menurut Freudenberger (2012) kejenuhan adalah proses yang terjadi sebagai akibat dari habisnya energi, serta perasaan kewalahan dengan banyak masalah yang mungkin dihadapi individu. Kemudian menurut halbesleben dan bukley (2004) kejenuhan adalah respon psikologi terhadap stres kerja yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya perasaan pencapaian pribadi. Selanjutnya menurut Demerouti *et al.* (2001) kejenuhan resiko yang paling tinggi dimana lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan tinggi dan sumber daya pekerjaan rendah. Sedangkan menurut Maslach *et al.* (2001) kejenuhan adalah sindrom kelelahan, sinisme terhadap pekerjaan dan berkurangnya kemanjuran profesional yang terjadi diantara individu dilingkungan kerja. Menurut Maslach dan Jackson (1981) indikator kejenuhan, yaitu 1) kelelahan emosional yang berarti keadaan yang kronis dari proses emosional fisik yang ditandai dengan perasaan yang terlalu lelah dan lelah emosional yakni dari tuntutan pekerjaan. Kelelahan emosional adalah penipisan energi emosional dan mental yang memenuhi tuntutan pekerjaan; 2) prestasi pribadi yang berarti kurangnya pencapaian pribadi yang mengacu pada kurangnya evaluasi diri sendiri. Prestasi individu juga merasakan pencapaian pribadi yang berkurang ketika dia merasa tidak berhasil atau kurang kompeten di tempat kerja dan kurangnya produktivitas. Ada juga perasaan yang kurang maju atau bahkan kehilangan motivasi pada dirinya; 3) depersonalisasi yang berarti ukuran konteks yang individu dan mewakili respon negatif. Depersonalisasi ditemui dengan penarikan diri dan juga mental yang menjauhkan dari penerima dan bersikap acuh tak acuh atau sikap sinis; 4) keterlibatan yang berarti kelelahan fisik mental dan kelelahan emosional yang menyebabkan jangka waktu panjang atas keterlibatan dari orang-orang sekitar.

Keterlibatan ini cenderung stres dan emosional dalam situasi yang menuntut dikombinasikan dengan harapan pribadi yang tinggi pada seseorang.

Stres kerja umumnya diidentifikasi sebagai reaksi merugikan orang terhadap tekanan berlebih atau tuntutan yang dibebankan kepada mereka di tempat kerja (Wikramasinghe, 2012). Sedangkan menurut Muhammad (2005) stres kerja adalah sebagai reaksi karyawan karakteristik di tempat kerja yang mental dan mengancam secara fisik. Menurut Gmelch (1977), indikator untuk mengukur stres kerja yaitu: 1) kendala administratif menyatakan sebagai keutuhan proses kerja yang dimana dua orang manusia atau lebih atas pertimbangan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. 2) tanggung jawab administratif yang berarti seseorang pekerja administrasi yang bertugas untuk mencatat dan memeriksa status data pada penjualan yang telah masuk dan yang tidak masuk dengan tujuan mempermudah karyawan dalam mengambil tindakan pada kekurangannya; 3) hubungan interpersonal yang berarti hubungan yang terdiri dari dua atau lebih untuk saling tergantung pada satu sama lain, guna menggunakan interaksi yang konsisten; 4) ekspektasi yang berarti sesuatu yang terjadi pada masa yang akan datang ataupun adanya kepercayaan terhadap sesuatu yang tidak akan terjadi; 5) konflik pribadi yang berarti konflik yang akan terjadi di antara dua individu ataupun lebih karena akan ada perbedaan pandangan.

Menurut Saeed *et al.* (2014) niat berpindah adalah di mana karyawan yang meninggalkan organisasi atau organisasi yang memecat mereka. Indikator niat berpindah menurut Chaubey *et al.* (2013) adalah 1) lingkungan organisasi yang berarti lingkungan yang segala sesuatunya ada disekitar para pekerja yang akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas; 2) prestasi yang berarti karyawan yang kinerjanya menurun akan berpindah pekerjaan karena kecenderungan mereka untuk bekerja di tempat lain yang mereka yakini akan lebih siap untuk mengakomodasi semua kebutuhan mereka; 3) pertumbuhan yang mengacu pada sejauh mana individu maju dalam karir mereka di dalam perusahaan mereka; 4) kemajuan dan tanggung jawab yang berarti keinginan untuk meningkatkan kapasitas diri dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan peningkatan tanggung jawab, untuk mengurangi tingkat karyawan pada niat berpindah.

Skala Likert digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi respons responden terhadap setiap indikator yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan pada kuesioner. Skala ini terdiri dari rentang angka 1 hingga 5. Pada penelitian ini, uji kualitas data seperti validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis untuk menguji dan membuktikan keabsahan studi ini. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang diinginkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen pengukuran tersebut. Sementara itu, uji asumsi klasik digunakan untuk memeriksa apakah data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis statistik tertentu, seperti regresi linier berganda.

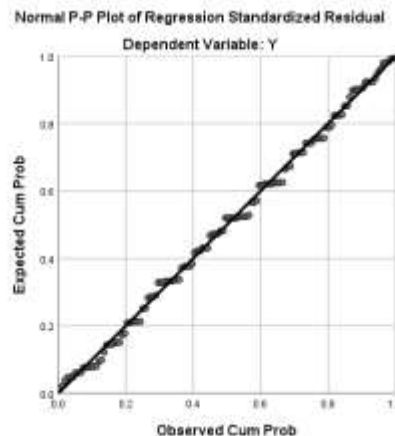
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengumpulkan data dari 130 karyawan PT Campina di Surabaya untuk sampel penelitian ini. Mayoritas responden dalam sampel ini adalah laki-laki, dengan jumlah sebanyak 84 orang, sementara jumlah perempuan sebanyak 46 orang. Dalam hal rentang usia mayoritas responden berada di rentang usia 23-32 tahun, dengan jumlah sebanyak 55 orang.

Untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner, digunakan pengujian validitas. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan corrected item, dimana instrumen dianggap valid jika nilai corrected itemnya melebihi 0,3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel penelitian ini nilai corrected item telah memenuhi standart, yaitu melebihi 0,3. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi kekonsistenan hasil yang diperoleh dari penggunaan kuesioner penelitian ini. Salah satu ukuran reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's alpha, di mana nilai di atas 0,6 dianggap sebagai tingkat reliabilitas yang baik. Dalam penelitian ini, Cronbach's alpha untuk variabel kejenuhan (X2) adalah 0,797, variabel stres kerja (X1) adalah 0,843, dan variabel niat berpindah (Y) adalah 0,801. Semua variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan dan dapat digunakan dengan kepercayaan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan analisis untuk menguji kenormalan data menggunakan grafik P-Plot yang terlihat pada Gambar 1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa distribusi data mengikuti pola yang normal dan sejajar dengan garis diagonal.



Gambar 1.  
Uji Normalitas

Pada analisis, nilai uji autokorelasi ditemukan sebesar 1,647. Penggunaan uji Durbin Watson menghasilkan nilai yang berada dalam rentang yang dianggap ideal untuk menunjukkan ketiadaan autokorelasi, yakni antara -2 hingga 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah

pada uji autokorelasi yang dilakukan.

Tabel 1.  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 27.866                      | 2.675      |                           | 10.416 | .000 |
|       | X.1        | 2.527                       | .402       | .389                      | 6.291  | .000 |
|       | X.2        | 2.954                       | .348       | .526                      | 8.491  | .000 |

Sumber: Output SPSS

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Uji ini adalah uji multikolinearitas. Metode yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah dengan memeriksa nilai VIF (variance inflation factor) yang harus < 10 dan nilai tolerance yang harus > 0,1. Setelah dilakukan pengujian, hasilnya menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kejenuhan (X1) dan stres kerja (X2) berada di bawah 10, sementara nilai tolerance > 0,1. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansinya menunjukkan angka yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kejenuhan dan stres kerja dengan niat berpindah. Kedua faktor tersebut memiliki pengaruh parsial yang signifikan dalam mempengaruhi niat berpindah karyawan.

Model regresi ini memberikan persamaan  $Y = 27,866 + 2,527X_1 + 2,954X_2$ , yang menunjukkan bahwa ketika kejenuhan (X1) dan stres kerja (X2) memiliki nilai nol, nilai Y diperkirakan akan menjadi 27,866. Dengan kata lain, konstanta pada persamaan regresi mewakili perkiraan nilai Y ketika tidak ada kontribusi dari variabel niat berpindah (Y).

Tabel 2  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2988.777       | 2   | 1494.389    | 91.208 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2080.830       | 127 | 16.384      |        |                   |
|       | Total      | 5069.608       | 129 |             |        |                   |

Sumber: Output SPSS

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F sebesar 91,208 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kejenuhan (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah (Y).

Tabel 3  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|---------------|

|   |                   |      |      |       |       |
|---|-------------------|------|------|-------|-------|
| 1 | .768 <sup>a</sup> | .590 | .583 | 4.048 | 1.647 |
|---|-------------------|------|------|-------|-------|

Sumber: Output SPSS

Koefisien determinasi, yang diwakili oleh Adjusted R Square sebesar 0,583, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kejenuhan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap niat berpindah (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa 58,3% variasi dalam niat berpindah (Y) dapat dijelaskan oleh kejenuhan (X1) dan stres kerja (X2). Namun, terdapat 41,7% variasi dalam niat berpindah (Y) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mempengaruhi kejenuhan dan niat berpindah yang memiliki dampak yang signifikan. Sejalan pada studi yang dilakukan oleh Plooy & Roodt (2010); Liu *et al.* (2018); Cho dan Kim (2019); Mardikaningsih *et al.* (2021) hasil penelitian yang mengkonfirmasi model kejenuhan yang ditandai oleh kelelahan emosional dan penurunan prestasi pribadi akan memunculkan niat untuk berpindah. Kejenuhan dapat mengurangi keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan (May *et al.*, 2004; Mardikaningsih & Arifin, 2022; Retnowati & Anjanarko, 2022). Karyawan yang merasa jenuh cenderung memiliki hubungan yang lebih lemah terhadap perusahaan yang dapat membuat mereka lebih terbuka untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Darmawan & Andayani, 2010). Jika karyawan mengalami kejenuhan yang tinggi, mereka cenderung mencari kesempatan kerja baru di perusahaan lain. Selain itu, ketika karyawan merasa jenuh, motivasi dan produktivitas mereka akan mengalami penurunan (Shin & Grant, 2019). Hal ini memiliki arti sebaliknya karyawan yang merasa puas dan terikat dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi (Mardikaningsih & Wisnujati, 2021; Sudrajat, 2022; Tajuddin & Irfan, 2022) yang dapat menyebabkan munculnya komitmen bagi karyawan terhadap organisasi (Mardikaningsih *et al.*, 2021; Widiyana & Darmawan, 2021). Ketika seorang karyawan dapat bekerja secara efektif akan memunculkan produktivitas yang dapat mengurangi risiko terjadinya burnout (Retnowati *et al.*, 2023). Hal ini dapat mempengaruhi penilaian dan peningkatan karier mereka di PT Campina. Jika karyawan merasa bahwa kejenuhan mereka tidak teratasi atau diatasi dengan tepat, mereka akan mempertimbangkan untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan (Darmawan, 2010). Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan kejenuhan, seperti beban kerja yang melebihi batas, kurangnya pengakuan atau penghargaan, dan kurangnya kesempatan pengembangan karier. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan mempertahankan tenaga kerja yang berpotensi produktif dan loyal.

Pada penelitian ini, temuan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi pada niat berpindah. Hasil yang sama juga telah dilakukan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah (Mahfooz *et al.*, 2017; Kerdipitak & Jermisittiparsert, 2020). Stres yang berkepanjangan dan tidak terkendali dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan penurunan motivasi karyawan (Giorgi *et al.*, 2015). Hal ini dapat mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih menyenangkan atau kurang menekan (Darmawan &

Djaelani, 2022). Stres yang tinggi memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan (Wright & Bonett, 2007). Karyawan yang mengalami beban emosional dan mental akibat stres cenderung berkeinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih mendukung untuk meningkatkan kesejahteraan mereka (Issalillah & Wahyuni, 2021). Selain itu, kurangnya penanganan stres yang memadai juga dapat berdampak negatif pada hubungan antara karyawan dan manajemen (Ferriera *et al.*, 2019). Apabila stres mengakibatkan ketidakpuasan terhadap manajemen atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, maka karyawan akan cenderung mencari organisasi lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan stres dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tekanan kerja yang berlebihan, meningkatkan dukungan sosial, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan mengelola stres dengan efektif, perusahaan dapat mengurangi tingkat niat berpindah karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan berpengalaman.

## **PENUTUP**

Penelitian ini membuktikan bahwa Kejenuhan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah di PT. Campina Es Cream Industri Surabaya. Dengan penelitian ini diharapkan untuk PT. Campina Es Cream Industri Surabaya menjaga, melestarikan dan membudayakan perilaku baik secara konsisten, Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan inovasi, sehingga organisasi karyawan dapat bertambah dan intensi niat yang dimiliki karyawan berkurang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Antón, C., C. Camarero., & M. Carrero. 2007. Analysing Firms' Failures as Determinants of Consumer Switching Intentions: The Effect Of Moderating Factors. *European Journal of Marketing*, 41(1/2), 135-158.
- Arifin, S., R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. 2022. Determinan Adaptasi Karir, Pedoman Mencegah Turn Over Bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 186-197.
- Chaubey, D. S., N. Maithel., & V. Gupta. 2013. Measuring Employees Turnover Intention: An Empirical Study. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 3(7), 12-22.
- Chiu, R. K., & F. A. Jr. Kosinski. 1995. Chinese Cultural Collectivism and Work Related Stres: Implications for Employment Counselors. *Journal of Employment Counseling*, 32(3), 98 –110.
- Cho, J., H. E. Lee., & H. Kim. 2019. Effects of Communication-Oriented Overload in Mobile Instant Messaging on Role Stresors, Burnout, and Turnover Intention in the Workplace. *International Journal of Communication*, 13(2019), 1743–1763.
- Darmawan, D. & D. Andayani. 2010. *Teori Keputusan Manajerial*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2010. *Budaya Organisasi*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2012. *Manajemen Informasi*. Metromedia, Surabaya.

- Darmawan, D. 2012. *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Darmawan, D. 2015. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Dosen, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(1), 1-8.
- Darmawan, D. 2015. Pengaruh Burnout Dan Fasilitas Kerja Terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 8-14.
- Darmawan, D. 2019. Peranan Kompleksitas Tugas, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Regulasi Diri Terhadap Niat Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 20-26.
- Darmawan, D. 2021. *Perilaku Organisasi*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. 2021. Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55-59.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. 2022. Hubungan Stres dan Strategi Coping bagi Mahasiswa Fakultas Teknik di Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 429-433.
- Darmawan, D., M. Hariani, E. A. Sinambela. 2018. *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia, Surabaya.
- Demerouti, E., A. B. Bakker., F. Nachreiner., & W. B. Schaufeli. 2001. The Job Demands Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Ferreira, A. I., P. da Costa Ferreira., C. L. Cooper., & D. Oliveira. 2019. How Daily Negative Affect and Emotional Exhaustion Correlates with Work Engagement and Presenteeism-Constrained Productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261.
- Firth, L., D. J. Mellor., K. A. Moore., & C. Loquet. 2004. How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit. *Journal of Managerial Psychology*, Emerald Group Publishing, 19(2), 170-187.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. 2011. Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.
- Freudenberger, J. H. 2012. The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 18(3), 247-251.
- Giorgi, G., M. K. Shoss., & J. M. Leon-Perez. 2015. Going Beyond Workplace Stressors: Economic Crisis and Perceived Employability in Relation to Psychological Distress and Job Dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 137.
- Halbesleben, B. R. J., & M. R. Buckley. 2004. Burnout in Organizational Life. *Journal of Managemet*, 30(6), 859-879.
- Idiegbeyanose, J., R. Opeke., & N. M. Nwokeoma. 2018. Influence of Organisational Culture on Turnover Intention of Library Staff in Private University Libraries, South-West Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-16.
- Issalillah, F. & N. Aisyah. 2022. The Elderly and the Determinants of Stress, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 9 – 12.

- Issalillah, F. & R. K. Khayru. 2021. Stress and Reference Group Contribution to Achievement Motivation of Student, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 13-28.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. 2021. Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. 2021. Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni, J. & T. S. Anjanarko. 2023. Driving Performance Excellence: Exploring the Impact of Leadership and Job Stress on Employee Performance, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 6-10.
- Jex, S. M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, John Wiley & Sons Inc., New York, NY.
- Kerdpitak, C., & K. Jermstittiparsert. 2020. The Effects of Workplace Stres, Work Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Review Pharmac*, 11(2), 586-594.
- Liu, W., S. Zhao., L. Shi., Z. Zhang., X. Liu., L. Li., X. Duan., G. Li., F. Lou., X. Jia., L. Fan., T. Sun., & X. Ni. 2018. Workplace Violence, Job Satisfaction, Burnout, Perceived Organisational Support and Their Effects on Turnover Intention Among Chinese Nurses in Tertiary Hospitals: A Crosssectional Study. *Journal BMJ Open Access*, 8(6), 1-10.
- Mahfooz, Z., A. Arshad., Q. A. Nisar., M. Ikram., & M. Azeem. 2017. Does Workplace Incivility & Workplace Ostracism Influence the Employees Turnover Intentions Mediating Role of Burnout and Job Stres & Moderating Role of psychological Capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(8), 398-413.
- Mardikaningsih, R., A. R. Putra, S. Arifin, D. Darmawan, M. Irfan. 2012. Kontribusi Dari Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Sebagai Penentu Niat Berpindah Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 33-39.
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. 2020. Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- Mardikaningsih, R. 2018. *Teori Keputusan*. Metromedia, Surabaya.
- Mardikaningsih, R. 2021. *Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan*. Metromedia, Surabaya.
- Mardikaningsih, R & M. Munir. 2021. Studi tentang Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(1), 17-21.
- Mardikaningsih, R. & N. S. Wisnujati. 2021. Apakah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki Hubungan yang Signifikan? *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 53-64.
- Mardikaningsih, R., E. A Sinambela, F. Issalillah, M. Munir, & E. Retnowati. 2021. Analisis Korelasi Antara Role Stress dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4 (2), 79-83.
- Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. 2022. Impact of Burnout and Stress on

- Employee Satisfaction in Work, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 21-25.
- Mardikaningsih, R. & S. Arifin. 2022. Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Niat Turnover. *Jurnal Baruna Horizon*, 5 (1), 40-49.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan, A R. Putra, S. Arifin, L. E. Radjawane, F. Issalillah & R. K. Khayru. 2022. Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.
- Maslach, C. 1998. A Multidimensional View of Burnout. In C.L.Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stres*. *Journal of Nursing*, 4(7), 68-85.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli., & M. P. Leiter. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- May, D. R., R. L. Gilson., & L. M. Harter. 2004. The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Mosadeghrad, A. M. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169.
- Muhammad, J. 2005. Burnout Among Canadian and Chinese employees: A Cross Cultural Study. *European Management Review*, 2(3), 224-230.
- Munir, M. & S. Arifin. 2022. Analisis Peran Program Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 41-48.
- Munir, M., M. Kemarauwana, U. P. Lestari, R. Mardikaningsih, D. Darmawan, A. R. Putra, M. Hariani. 2013. Dampak Stres Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 25-31.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. 2022. Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Plooy, D. J., & G. Roodt. 2010. Work Engagement, Burnout and Related Constructs as Predictors of Turnover Intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-13.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. 2017. Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Retnowati, E. & T.S. Anjanarko. 2022. Perceived Organizational Support and Strengthening Work Engagement as a Prevention of Turnover Intention, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(2), 14-18.
- Retnowati, E., M. Hariani, M. Irfan, D. Darmawan, A. R. Putra, T. S. Anjanarko & M. Munir. 2023. Work Effectiveness Examined through the Aspects of Workload and Burnout. *Sustainable Environmental and Optimizing Industry Journal*, 5(1), 1-10.
- Robinson, S.L. & E. W. Marrison. 1995. Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue, *Journal of Organiztional*

- Behavior, 16(3), 289-298.
- Saeed, L., M. Waseem., S. Sikander & M. Rizwan. 2014. The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242-256.
- Shin, J., & A. M. Grant. 2019. Bored by Interest: How Intrinsic Motivation in One Task Can Reduce Performance on Other Tasks. *Academy of Management Journal*, 62(2), 415-436.
- Sudrajat, P. 2022. Pengaruh Remunerasi, Tuntutan Pekerjaan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Niat Berpindah Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 19-28.
- Tajuddin, A. & M. Irfan. 2022. Dampak Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1-10.
- Wickramasinghe, V. 2012. Supervisor Support as A Moderator Between Work Schedule Flexibility and Job Stres. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 44-55.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.
- Wright, T. A., & D. G. Bonett. 2007. Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.