



Literatur Review: Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan

Indira Wardani¹, Leny Kamilah A², Viki Zahwa Aulia Z³,
Putri Yasmin Aurelia R⁴, Tetra Hidayat⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman
Indirawardani24@gmail.com¹, lenykamilah12345@gmail.com²,
vikizahwa270305@gmail.com³, putriyasmin1005@gmail.com⁴,
tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id⁵

Article Info

Article history:

Received September 28, 2025
Revised October 16, 2025
Accepted October 25, 2025

Keywords:

Burnout, Turnover Intention,
Emotional Exhaustion,
Systematic Review

ABSTRACT

Background: Turnover intention is a significant challenge for organizations, impacting productivity and operational sustainability. Burnout syndrome, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and decreased personal accomplishment, is suspected to be a key determinant. Objective: To systematically analyze the influence of burnout on turnover intention across various industry sectors. Methods: This systematic literature review was conducted on 15 research articles published between 2015 and 2024. The study identification and selection process followed a systematic framework to ensure the topic's eligibility and relevance. Results: The findings revealed that burnout consistently had a significant positive influence on turnover intention. The emotional exhaustion dimension proved to be the strongest predictor compared to other burnout dimensions. This relationship was consistently observed across various sectors, including healthcare, education, hospitality, and technology, although with varying strengths of influence. Conclusion: Burnout is a critical antecedent of turnover intention. Organizations need to implement proactive strategies to prevent and mitigate burnout to reduce turnover rates and maintain human resource stability.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received September 28, 2025
Revised October 16, 2025
Accepted October 25, 2025

Keywords:

Burnout, Turnover intention, Kelelahan emosional, Tinjauan sistematis

ABSTRACT

Latar Belakang: Turnover intention merupakan tantangan signifikan bagi organisasi yang berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan operasional. Burnout syndrome, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal, diduga menjadi faktor penentu utama. Tujuan: Menganalisis secara sistematis pengaruh burnout terhadap turnover intention pada berbagai sektor industri. Metode: Tinjauan literatur sistematis ini dilakukan terhadap 15 artikel penelitian yang dipublikasikan antara tahun 2015 hingga 2024. Proses identifikasi dan seleksi studi mengikuti kerangka sistematis untuk memastikan kelayakan dan relevansi topik. Hasil: Temuan mengungkapkan bahwa burnout secara konsisten memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention. Dimensi kelelahan emosional terbukti sebagai prediktor terkuat dibandingkan dimensi burnout lainnya. Hubungan ini konsisten diamati di berbagai sektor, termasuk kesehatan, pendidikan, perhotelan, dan teknologi, meskipun dengan variasi



kekuatan pengaruh. Kesimpulan: *Burnout* merupakan *antecedent* kritis dari *turnover intention*. Organisasi perlu mengimplementasikan strategi proaktif untuk mencegah dan mengurangi *burnout* guna menekan angka *turnover* dan menjaga stabilitas sumber daya manusia.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Viki Zahwa Aulia Jannah
Mulawarman University
Email: vikizahwa270305@gmail.com

Pendahuluan

Turnover intention telah menjadi fenomena organisasional yang mengkhawatirkan di berbagai sektor industri global, dengan *burnout emerging* sebagai faktor prediktif utama dalam memicu niat pengunduran diri karyawan. (Yuliana et al., 2025) dalam penelitian komprehensif pada karyawan hotel menemukan bahwa stres kerja dan *burnout* tidak hanya berdampak langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga bekerja melalui mekanisme kelelahan emosional yang kompleks. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi, beban kerja berlebih, dan kurangnya dukungan sosial dari organisasi menciptakan kondisi psikologis yang merusak, dimana karyawan mengalami depersonalisasi, penurunan rasa pencapaian pribadi, dan kelelahan emosional kronis yang akhirnya bermuara pada niat untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini semakin diperkuat dengan identifikasi bahwa intervensi organisasional berupa dukungan sosial dan penyesuaian beban kerja dapat memutus mata rantai hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia di industri jasa.

Mekanisme hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* menunjukkan kompleksitas yang lebih dalam ketika melibatkan variabel mediasi psikologis. (Desiana et al., 2024) mengidentifikasi bahwa *employee engagement* dan *well-being* berfungsi sebagai mekanisme protektif yang dapat mengurangi dampak *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa meskipun karyawan mengalami gejala *burnout*, tingkat *employee engagement* yang tinggi dapat berperan sebagai *buffer* yang efektif dengan meningkatkan rasa memiliki, komitmen organisasional, dan makna kerja. Sementara itu, *well-being* yang baik membantu karyawan dalam mengembangkan resilience terhadap tekanan kerja, sehingga mempertahankan stabilitas emosional meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan *engagement* dan *well-being* mungkin lebih efektif dalam mencegah turnover dibandingkan sekadar mengurangi beban kerja, karena menyentuh aspek motivasi intrinsik dan kapasitas adaptasi psikologis karyawan.

(Rahim & Cosby, 2016) memperkaya pemahaman tentang *antecedents burnout* dengan menginvestigasi peran *workplace incivility* dalam memicu *turnover intention* melalui



mekanisme *burnout*. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja seperti *disrespect*, *condescending treatment*, dan *exclusion* menciptakan lingkungan kerja yang toxic yang secara progresif mengikis *psychological resources* karyawan. Proses erosi ini menyebabkan *emotional exhaustion* yang berkelanjutan, mengurangi self-efficacy, dan akhirnya memunculkan niat untuk keluar dari organisasi. Yang penting, penelitian ini menemukan bahwa dampak *workplace incivility* bersifat kumulatif, dimana exposure yang terus-menerus terhadap perilaku tidak sopan menyebabkan penurunan *well-being* yang signifikan dan meningkatkan vulnerability terhadap *burnout*, bahkan pada karyawan yang sebelumnya memiliki *resilience* tinggi.

Konteks generasional ternyata memainkan peran krusial dalam memoderasi hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, sebagaimana diungkapkan oleh (Ibrahim, 2019) . Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan Generasi Z menunjukkan kerentanan yang lebih tinggi terhadap dampak *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* dibandingkan generasi sebelumnya. Karakteristik Generasi Z yang lebih sensitif terhadap ketidakpastian karir, mengutamakan *work-life balance*, dan memiliki ekspektasi *immediate feedback* membuat mereka lebih mudah mengalami *disillusionment* ketika menghadapi tekanan kerja berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan generik dalam menangani *burnout* mungkin tidak efektif, dan diperlukan strategi yang disesuaikan dengan karakteristik generasional, termasuk penyediaan *career path* yang jelas, *feedback* yang reguler, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan *supportive* bagi generasi muda.

Dalam konteks sektor kesehatan (Willard-Grace et al., 2019) memberikan perspektif unik tentang bagaimana *burnout* berkontribusi terhadap *turnover intention* di kalangan tenaga medis. Penelitian longitudinal mereka mengungkapkan bahwa *burnout* pada tenaga kesehatan tidak hanya disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tetapi juga oleh faktor-faktor struktural seperti kurangnya otonomi klinis, beban administratif yang berlebihan, dan keterbatasan sumber daya. *Burnout* yang dialami berlangsung secara kumulatif dan menyebabkan penurunan kualitas pelayanan pasien, yang kemudian memicu guilt dan moral distress yang memperparah keinginan untuk meninggalkan profesi. Temuan ini menyoroti pentingnya pendekatan sistemik dalam menangani *burnout*, dimana intervensi harus mencakup perbaikan kondisi kerja, pemberian otonomi profesional, dan pengurangan beban administratif untuk mencegah turnover tenaga kesehatan yang berpengalaman.

(Hida et al., 2025) mengidentifikasi dinamika khusus hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*. Penelitian pada karyawan toko roti menemukan bahwa *burnout* yang ditandai dengan *emotional exhaustion* dan *cynicism* bekerja secara paralel dengan menurunnya kepuasan kerja untuk mendorong *turnover intention*. Faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak teratur, tekanan customer service yang tinggi, dan kurangnya pengakuan kontribusi menciptakan kondisi yang ideal untuk berkembangnya *burnout*. Yang menarik, penelitian ini menemukan bahwa dalam konteks UMKM, hubungan personal yang lebih dekat antara pemilik dan karyawan dapat berfungsi sebagai moderator yang melemahkan hubungan *burnout-turnover intention*, menunjukkan bahwa faktor-faktor relational dapat mengompensasi kondisi kerja yang kurang ideal.



Berdasarkan sintesis komprehensif dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* merupakan fenomena multidimensi yang dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan kontekstual. *Burnout* tidak hanya beroperasi sebagai *predictor* langsung *turnover intention*, tetapi juga berinteraksi dengan berbagai variabel mediasi dan moderator yang memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Pemahaman yang mendalam tentang mekanisme ini sangat penting untuk pengembangan strategi intervensi yang efektif, yang harus mempertimbangkan karakteristik spesifik industri, generasi karyawan, dan konteks organisasional. Penelitian literatur review ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pola hubungan *burnout-turnover intention across* berbagai *setting* organisasi, mengidentifikasi *research gaps*, dan memberikan rekomendasi *evidence-based* untuk *prevention* dan *mitigation strategies* yang dapat diimplementasikan dalam berbagai konteks organisasi.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan sumber referensi yang berasal dari jurnal. Proses pencarian jurnal hingga mendapatkan jurnal akhir yang terpilih dilakukan dengan menganalisis berbagai sumber jurnal ilmiah melalui proses seleksi yang sistematis. Pencarian awal dilakukan pada tiga database terkemuka, yaitu Google Scholar yang menghasilkan 48 jurnal, Research Gate yang menghasilkan 5 jurnal, dan Science Direct yang menyumbang 7 jurnal, sehingga terkumpul total 60 jurnal sebagai kandidat awal. Selanjutnya, melalui proses screening dan assessment yang ketat berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, dilakukan seleksi terhadap 60 jurnal tersebut yang kemudian menyisakan 15 jurnal yang memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut, sementara 28 jurnal lainnya dinyatakan tidak memenuhi kriteria dan dikeluarkan dari proses analisis, sehingga memastikan bahwa hanya jurnal-jurnal yang relevan dan berkualitas saja yang digunakan dalam kajian literatur ini.

Seluruh hasil penelusuran jurnal tersebut kemudian dilakukan proses *screening* dan *assessment* dengan memperhatikan beberapa kriteria. Pertama, jurnal harus membahas secara jelas hubungan antara variabel *work stress*, *burnout*, dan *turnover intention*, baik dengan maupun tanpa melibatkan variabel mediasi seperti *job satisfaction* dan *employee engagement*. Kedua, penelitian menggunakan desain studi kuantitatif sehingga hasilnya dapat dibandingkan secara empiris. Ketiga, jurnal yang digunakan harus tersedia dalam bentuk *full text* untuk memastikan kelengkapan data dan kejelasan metodologi penelitian.

Dari total 60 jurnal yang ditemukan, sebanyak 32 jurnal dieliminasi pada proses *screening* karena tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, misalnya hanya berfokus pada dimensi klinis *burnout*, tidak mengaitkan stres kerja dengan *turnover intention*, atau tidak menggunakan metode kuantitatif. Dengan demikian, tersisa 28 jurnal yang memenuhi kriteria untuk proses *assessment* lebih lanjut. Dari hasil *assessment* tersebut, hanya 15 jurnal yang dinilai layak digunakan karena memenuhi seluruh kriteria dan tersedia *full text*-nya. Keenam belas jurnal tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar analisis pada *literature review*



mengenai hubungan antara *work stress*, *burnout*, dan *turnover intention*, serta peran *job satisfaction* dan *employee engagement* sebagai variabel yang berpotensi memediasi hubungan antar variabel tersebut.

Hasil

Berdasarkan sintesis terhadap 15 artikel penelitian, tinjauan literatur ini mengungkap bukti empiris yang konsisten dan kuat mengenai pengaruh burnout terhadap turnover intention di berbagai sektor industri. Temuan utama mengkonfirmasi bahwa burnout berfungsi sebagai antecedent kritis yang secara signifikan memprediksi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Studi pada berbagai konteks pekerjaan, termasuk penelitian (Salama et al., 2022) pada karyawan industri perhotelan dan (Willard-Grace et al., 2019) pada tenaga kesehatan primer, membuktikan adanya hubungan positif yang kuat antara tingkat burnout yang dialami dengan intensi turnover, dimana peningkatan pada dimensi-dimensi burnout secara konsisten diikuti oleh penguatan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Analisis mendalam terhadap tiga dimensi burnout mengungkap pola yang menarik. Emotional exhaustion muncul sebagai prediktor paling dominan dan konsisten terhadap turnover intention across berbagai studi. Penelitian (Lu & Guroy, 2016) dalam konteks perhotelan dan (Back et al., 2020) pada perawat klinis mengidentifikasi bahwa kelelahan emosional yang berkelanjutan secara progresif menggerogoti sumber daya psikologis individu, menciptakan kondisi yang membuat karyawan semakin rentan untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan. Sementara itu, dimensi depersonalization dan reduced personal accomplishment juga menunjukkan kontribusi signifikan, meskipun pengaruhnya tidak sekuat emotional exhaustion dalam memprediksi turnover intention.

Temuan yang lebih kompleks terungkap melalui identifikasi mekanisme mediasi dalam hubungan ini. Studi (Desiana et al., 2024) menemukan bahwa employee engagement dan psychological well-being berfungsi sebagai mekanisme protektif yang dapat memediasi pengaruh negatif burnout terhadap turnover intention. Artinya, karyawan yang mengalami tingkat burnout sama tetapi memiliki tingkat engagement dan well-being yang tinggi, menunjukkan kecenderungan turnover intention yang lebih rendah. Demikian pula, penelitian (Hida et al., 2025) pada karyawan toko roti dan (Back et al., 2020) pada perawat mengkonfirmasi peran mediasi kepuasan kerja, dimana burnout menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya memicu niat untuk keluar.

Faktor kontekstual organisasi terbukti memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan burnout-turnover intention. Workplace incivility yang diteliti (Rahim & Cosby, 2016) menciptakan lingkungan kerja yang toxic dan memperparah dampak burnout melalui mekanisme perilaku tidak sopan, disrespect, dan exclusion yang secara progresif mengikis psychological resources karyawan. Sebaliknya, dalam konteks tertentu, faktor relational menunjukkan efek buffer yang protektif. Penelitian (Hida et al., 2025) mengungkap bahwa



dalam setting UMKM, hubungan personal yang dekat dan bermakna antara pemilik dan karyawan dapat melemahkan kekuatan hubungan antara burnout dan turnover intention.

Variabel demografis khususnya karakteristik generasional, terbukti signifikan memoderasi hubungan ini. Studi (Ibrahim, 2019) pada Generasi Z dan (Alifah & Indiyati, 2023) pada generasi milenial mengungkap kerentanan yang lebih tinggi terhadap dampak burnout dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi muda ini menunjukkan sensitivitas lebih besar terhadap job insecurity, penekanan kuat pada work-life balance, dan ekspektasi yang lebih tinggi terhadap meaningful work, sehingga lebih mudah mengalami disillusionment ketika menghadapi kondisi burnout.

Konteks sektor kesehatan mengungkap dinamika unik melalui temuan (Willard-Grace et al., 2019), dimana burnout tidak hanya disebabkan oleh beban kerja klinis semata, tetapi juga oleh faktor struktural seperti kurangnya otonomi klinis, beban administratif yang berlebihan, dan tekanan sistemik. Burnout pada tenaga kesehatan bersifat kumulatif dan sering berkembang menjadi moral distress, yang akhirnya memperkuat keinginan untuk meninggalkan profesi secara permanen.

Pembahasan

Sintesis komprehensif ini mengungkap kompleksitas dinamika hubungan burnout-turnover intention yang bersifat multidimensi dan multilevel. Konsistensi emotional exhaustion sebagai prediktor terkuat menguatkan proposisi Conservation of Resources Theory, dimana depletion sumber daya psikologis merupakan mekanisme inti yang mendorong disengagement dan keinginan untuk keluar. Temuan ini menjelaskan mengapa intervensi yang hanya berfokus pada pengurangan beban kerja tanpa memulihkan sumber daya psikologis seringkali gagal menekan turnover intention.

Temuan variabel mediasi membuka perspektif intervensi yang lebih strategis dan multidimensional. Kemampuan employee engagement, well-being, dan kepuasan kerja dalam memediasi hubungan negatif burnout-turnover intention mengisyaratkan bahwa penguatan faktor psikologis positif dapat berfungsi sebagai buffer effect, bahkan dalam kondisi burnout yang belum teratasi sepenuhnya. Hal ini merepresentasikan pendekatan paradigma baru dari deficit-based menuju strength-based intervention dalam manajemen burnout.

Polaritas faktor kontekstual antara workplace incivility yang eksaserbatif dan relational factor yang protektif menegaskan pentingnya kualitas lingkungan sosial organisasi sebagai determinan kritis. Temuan ini selaras dengan Job Demands-Resources model yang menekankan bahwa sumber daya sosial dapat memoderasi dampak tuntutan pekerjaan. Implikasinya, intervensi organisasi perlu memprioritaskan penciptaan budaya kerja yang respectful dan supportive sebagai fondasi pencegahan burnout.

Kerentanan generasi muda terhadap dampak burnout merefleksikan evolusi makna kerja dan psychological contract dalam era contemporary. Nilai-nilai work-life integration,



purposeful work, dan psychological safety yang diutamakan generasi muda mengisyaratkan kebutuhan transformasi pendekatan manajemen dari tradisional menuju human-centric workplace design. Temuan ini juga menjelaskan mengapa program wellness generik seringkali tidak resonan dengan kebutuhan generasi muda.

Keunikan konteks sektor kesehatan dengan kompleksitas faktor struktural dan moral distress-nya mempertegas bahwa pendekatan atomistik dalam menangani burnout akan selalu kurang adequate. Dibutuhkan systemic approach yang menargetkan root cause organizational dan faktor sistemik, termasuk redesain peran klinis, reduksi beban administratif, dan peningkatan clinical autonomy.

Berdasarkan integrasi seluruh temuan, implikasi praktis menuntut pendekatan ecosystemic yang mengintegrasikan intervensi di level individu (penguatan resilience dan coping strategy), level tim (pengembangan kepemimpinan yang supportive dan team cohesion), level organisasi (budaya kerja dan kebijakan yang well-being oriented), dan level sistem (redesain kerja dan optimalisasi sistem kerja). Personalization intervensi berdasarkan karakteristik generasi dan spesifisitas konteks industri menjadi kunci efektivitas dalam memutus mata rantai burnout menuju turnover intention secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan sintesis komprehensif terhadap 15 artikel penelitian, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan faktor penentu yang konsisten dan signifikan terhadap *turnover intention* pada berbagai konteks industri. Temuan utama mengungkap bahwa ketiga dimensi *burnout* *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* secara bersama-sama maupun individual berkontribusi terhadap peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, dengan *emotional exhaustion* yang terbukti sebagai prediktor terkuat. Hubungan ini tidak bersifat sederhana dan langsung, melainkan melibatkan kompleksitas mekanisme dimana *burnout* berfungsi sebagai mediator antara berbagai tuntutan kerja dengan *turnover intention*, sekaligus dipengaruhi oleh berbagai variabel mediasi dan moderator.

Lebih lanjut, hasil sintesis menunjukkan bahwa variabel mediasi seperti penurunan kepuasan kerja dan *employee engagement* memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*. Di sisi lain, faktor kontekstual seperti *workplace incivility* terbukti memperparah dampak *burnout*, sementara dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang positif dapat berfungsi sebagai buffer yang protektif. Temuan juga mengungkap variasi kerentanan antar generasi, dimana Generasi Z dan milenial menunjukkan sensitivitas lebih tinggi terhadap dampak *burnout* dibandingkan generasi sebelumnya. Berdasarkan kompleksitas hubungan yang teridentifikasi, pendekatan penanganan yang efektif memerlukan strategi holistik dan multi-level yang tidak hanya berfokus pada reduksi beban kerja, tetapi juga pada pengembangan sumber daya organisasi, perbaikan iklim kerja, serta



program intervensi yang disesuaikan dengan karakteristik spesifik industri dan generasi karyawan.

Daftar Pustaka

- Adeel Anjum, M., Parvez, A., & Ahmed, A. (2017). Relationship Dynamics of Burnout, Turnover Intentions and Workplace Incivility Perceptions. *Business & Economic Review*, 9(3), 155–172. <https://doi.org/10.22547/ber/9.3.6>
- Alifah, Q., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Job Burnout terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6, 1291–1301. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.5023>
- Back, C. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2020). Mediating Effects of Burnout in the Association Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Clinical Nurses. *Safety and Health at Work*, 11(1), 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.01.002>
- Desiana, P. M., Andrias, M. S., & Ahyinaa, G. S. (2024). the Mediating Effect of Employee Engagement and Well-Being on Turnover Intention in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 477–487. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.37](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.37)
- Hida, V. Y., Fanggidae, R. P. C., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 593–607. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.18313>
- Ibrahim, I. D. K. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention. *Employment Regimes and the Quality of Work*, 1(2), 67–78.
- Lika Yulia¹, Hermawan, B., Rafiudin, A., Miftahil⁴, & Ukhrowiyah. (2025). Peran Burnout dalam Memediasi Hubungan antara Work Life Balance (WLB), Workload , dan Turnover Intention : Studi Kasus pada Karyawan Kontrak PT. Persada Alih Daya Divisi Technical Services Jasa Pemeliharaan Site Indosat Area Depok-Bogor. *Брадуаруммии И Нарушения Проводимости*, 5. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 40(2), 210–235. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>
- Rahim, A., & Cosby, D. . (2016). A Structural Equations Model of Workplace Incivility , Job Performance , Job Burnout , and Turnover Intention Throughout the past decade ,



workplace incivility emerged as a significant construct. *Journal of Management Development - Emerald Insight*, 35(10).

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>

Tampi, V. V. M., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh Workload Dan Burnout terhadap Keinginan Keluar Kerja (Turnover Intention) pada PT. Anping Bitung. *Productivity*, 6(1), 1095–1103. <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i1.58969>

Willard-Grace, R., Knox, M., Huang, B., Hammer, H., Kivlahan, C., & Grumbach, K. (2019). Burnout and health care workforce turnover. *Annals of Family Medicine*, 17(1), 36–41. <https://doi.org/10.1370/afm.2338>

Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>