

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. RAJABOGA JAYA NUSANTARA

I Gusti Ngurah Darma Putra¹, I Nengah Aristana², Putu Ari Pertiwi Sanjiwani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

igustingurahdarmaputra469@gmail.com

ABSTRAK

Adanya perhatian dan temuan mengenai permasalahan komitmen organisasional, *work life balance* dan *burnout* dalam upaya untuk memperbaiki *turnover intention* sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, *work life balance* dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah komitmen organisasional, *work life balance*, *burnout* dan *turnover intention* pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara sedangkan jumlah sampel sebanyak 80 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara.

Kata kunci : *komitmen organisasional, work life balance, burnout dan turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Tingginya tingkatan turnover intention karyawan pada industri jadi salah satu perihal penting yang wajib jadi atensi perusahaan. Sebab, bukan perihal yang mudah untuk industri buat meminimalisir tingkatan turnover intention yang lalu bertambah dari waktu ke waktu. Turnover intention hendak memberikan akibat kurang baik untuk perusahaan, sebab hendak terdapat bayaran rekrutmen dan pelatihan buat karyawan terkini. Tidak cuma itu industri pula akan kehabisan waktu, serta menjadikan perusahaan menurun dalam kompetisi(Rahayu serta Dewi, 2021).

Perkara hal permasalahan tingginya tingkatan turnover karyawan pula dirasakan PT. Rajaboga Jaya Nusantara. PT. Rajaboga Jaya Nusantara kerap hadapi terbentuknya intensitas keluar masuk karyawan nyaris masing- masing tahunnya. Tingginya turnover intention pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara ditunjukkan dari informasi jumlah karyawan pergi sepanjang 5 tahun terakhir yang membuktikan kalau tingkatan rotasi karyawan dari tahun 2020 hingga dengan 2024 fluktuasi, dimana kenaikan paling tinggi terjalin pada tahun 2024 menggapai 28, 74%. Bagi Rahadi(2021) berkata turnover yang sempurna merupakan 10% dalam satu tahun. Merujuk pada statment itu, tingginya tingkatan rotasi karyawan itu selaku fakta tingginya karyawan buat alih kegiatan. Berpindahnya kegiatan karyawan diakibatkan sebab pihak manajemen kurang sanggup mengatur

karyawan dengan bagus, alhasil menimbulkan karyawan berencana berpindah kerja di tempat lain yang lebih bagus. Oleh sebab itu, butuh diketahui faktor- faktor yang bisa mempengaruhi pada turnover intention alhasil kecondongan terbentuknya pengunduran diri karyawan bisa ditekan.

Bersumber pada hasil tanya jawab dengan pihak pimpinan didapat terdapat sebagian kesempatan serta sebab karyawan keluar dari perusahaan, ialah karyawan diterima kerja di industri yang lain serta karyawan berencana membuka usaha. Tidak hanya itu terdapatnya keluhan kesah dari karyawan perihal beban kegiatan yang besar serta kerap lewat waktu dalam melakukan pekerjaan alhasil karyawan kerap berfikir buat menyudahi serta mencari profesi lain ataupun membuka usaha sendiri. Bersumber pada hasil pemantauan tingginya tingkatan turnover intention pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara dipengaruhi oleh sebagian aspek ialah komitmen organisasional, work life balance serta burnout.

Komitmen organisasional jadi tameng penting dalam kurangi intensi keluar(Turnover Intention) pada industri yang mempunyai tingkatan stress tinggi(Azmy serta Mauludi, 2024). Komitmen organisasional pengaruhi bagaimana metode penglihatan karyawan terhadap industri. Komitmen organisasional yang besar hendak menyebabkan menyusutnya turnover intention dengan tutur lain komitmen organisasional berakibat minus terhadap turnover intention. Tetapi pula dapat berakibat positif di karenakan bila sesuatu Komitmen yang sangat besar serta karyawan tidak bersedia dan menerima komitmen itu hingga turnover intention hendak bertambah juga. Tidak terdapatnya komitmen organisasional bisa membuat seorang karyawan yang puas terhadap profesinya memiliki niat buat keluar ataupun pindah ke industri lain. Tetapi, seseorang karyawan dapat tidak puas terhadap profesi, namun tidak mempunyai hasrat buat pergi ataupun alih ke industri lain sebab terdapatnya komitmen yang kokoh antara industri dengan dirinya. Oleh sebab itu, ia hendak senantiasa bertugas buat melaksanakan yang terbaik diiringi dengan terdapatnya desakan yang kuat untuk senantiasa jadi anggota perusahaan(Desi serta Dosari, 2023).

Bersumber pada hasil pemantauan kasus komitmen organisasional karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara bisa diamati dalam melaksanakan tugasnya, ialah beberapa besar karyawan tidak mempunyai komitmen organisasional yang besar, yang nampak dari karyawan kurang rasa mempunyai terhadap industri, karyawan menganggap kasus yang terjalin diperusahaan bukan jadi permasalahan individu mereka, karyawan sungkan bila dimintai buat bertugas lembur, karyawan kurang bertanggung jawab terhadap profesinya yang nampak dari karyawan yang mulai senang terlambat masuk kerja, membolos, dan meninggalkan jam kerja. Selaian itu penanganan pekerjaan dengan cara tepat waktu, cermat, teliti serta cermat belum bisa terkabul, alhasil tidak menggapai sasaran yang wajib dipenuhi. Sebagian riset sudah dicoba buat memandang gimana ikatan diantara komitmen organisasional pada tingkatan kemauan buat alih kegiatan di sesuatu perusahaan. Riset yang dicoba oleh Kusumaeni, dkk.,(2022), Rizki(2022), Desi serta Dosari(2023) dan Syahril serta Sari(2023) yang merumuskan kalau komitmen badan mempengaruhi minus serta penting terhadap turnover invention. Hasil yang berlainan ditemui pada riset yang dicoba oleh Neli, dkk.,(2021) dan Vania serta Azizah(2023) yang merumuskan kalau komitmen organisasional tidak mempengaruhi terhadap turnover intention karyawan.

Tidak hanya itu work life balance dianggap selaku aspek berarti dalam niat karyawan buat keluar dari organisasi. Semakin puas seseorang karyawan dalam kehidupan pribadinya, semakin senang ia di tempat kegiatan serta semakin sedikit niat buat pergi. Work Life Balance merujuk pada penyeimbang yang dipunyai seorang individu, supaya dapat menyamakan waktu buat bekerja serta aspek kehidupan yang lain. Aspek kehidupan yang lain tercantum minat individu, sosial

serta aktivitas rekreasi, serta yang lebih berarti, keluarga. Work Life Balance amat berarti dalam menggapai stabilitas intelektual, emosional serta kognitif karyawan, yang mendesak efektivitas organisasi. Bila Work Life Balance tidak bisa dilaksanakan dengan baik hingga bisa berakibat minus terhadap tindakan serta sikap karyawan yang hendak pengaruhi kemampuan serta efektivitas organisasi(Exacta, dkk., 2022).

Bersumber pada hasil tanya jawab pada karyawan untuk memandang bagaimana situasi sesungguhnya tentang work life balance pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara, ialah beberapa besar karyawan merasa tidak gampang menata durasi buat kehidupan individu, karyawan merasa tidak handal dalam bertugas dikala terjalin bentrokan individu, dan karyawan merasa tidak terdapatnya waktu yang ada buat karyawan melaksanakan kegiatan individu. Rendahnya work life balance bersumber pada hasil tanya jawab dengan karyawan berkata kalau dalam menempuh kedudukannya di profesi serta keluarga belum balance sebab masih lebih berat pada kedudukan mereka di pekerjaan. Karyawan berkata kalau ini diakibatkan sebab seringnya lembur serta sulitnya dalam memohon cuti kerja. Karyawan juga pula merasa kalau kesehatan diri menyusut, kerap sakit meski sakit yang dirasakan bukan penyakit yang sungguh- sungguh semacam pusing, keletihan, tidak enak badan, sakit kepala serta flu. Antusias kerja buat berkontribusi untuk industri juga telah menyusut sebab itu mereka merasa mau supaya kewajiban kerjanya berakhir serta tidak menambah kewajiban kerjanya lagi.

Bagian keluarga serta sosial masyarakat disebabkan sulitnya memilah waktu alhasil banyak karyawan yang melaksanakan absen tanpa ijin pada kesimpulannya pengaruhi karyawan didalam pekerjaannya. Dalam perihal ini mereka membenarkan kalau aktivitas sosial semacam perihalnya warga di Bali yang adat- istiadat serta budayanya tidak bisa dihindari. Tiap warga Bali di wilayahnya masing- masing terdapat yang dikenal" mebanjar" ataupun masuk banjar. Banjar ialah ORMAS(Organisasi Masyarakat) tradisional di Bali. Ini ialah bagian sosial yang wajib dijalani dalam kehidupan bermasyarakat. Bila di sesuatu banjar terdapat upacara ngayah(gotong royong di pura atau tempat suci agama hindu) diharuskan buat ikut serta. Sedemikian itu juga bila terdapat upacara kematian, pengabenan, pernikahan, serta upacara keagamaan yang lain.

Usaha mengatur sumber daya manusia yang bagus dengan tingkatan work- life balance dalam industri, perihal ini bermaksud buat kurangi hasrat karyawan buat meninggalkan industri(Afnisyah, id serta Aulia, 2021). Riset terpaut pengaruh work- life balance terhadap turnover intention yang dilkauan oleh Seviana serta Kristanto(2023), Irawati serta Meilani(2024) dan Niladanti, dkk.,(2025) yang merumuskan kalau work- life balance mempengaruhi minus serta penting terhadap turnover intention. Hasil yang berlainan ditemui pada riset yang dicoba oleh Shavira, dkk.,(2025) dan Hidayanto serta Safaria(2025) yang merumuskan kalau work life balance tidak mempengaruhi penting terhadap turnover intention karyawan.

Aspek yang bisa menimbulkan turnover intention yang lain ialah burnout. Bagi Maslach serta Latier dalam Meilia, dkk.,(2023) burnout ialah kondisi dimana karyawan merasa seakan olah kehilangan tenaga semacam keletihan raga, emosi dan mental, tidak hanya itu karyawan pula merasa kegagalan yang diakibatkan sebab beliau merasa kurang dinilai dalam pekerjaannya dan minimnya dorongan serta insentif alhasil menimbulkan terbentuknya pergantian tindakan ataupun sikap karyawan ditempat kegiatan. Berikutnya burnout yang dialami hendak menimbulkan penyusutan mutu hidup dan memunculkan ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Burnout pada kesimpulannya membuat karyawan kerap kali membutuhkan ataupun

mencari profesi yang menawarkan penyeimbang hidup yang lebih besar, dialami seimbang serta membagikan kepuasan. Bila tingkatan burnout pada karyawan bertambah hingga hendak bertambah pula tingkatan turnover intentionnya (Lestari serta Diana, 2023).

Bersumber pada hasil tanya jawab dengan sebagian karyawan, ditemui kalau kejadian burnout di PT. Rajaboga Jaya Nusantara dipicu oleh sebagian aspek. Salah satu faktor penting merupakan area kegiatan yang tidak mensupport, di mana situasi fisik serta psikologis tempat kegiatan dianggap kurang aman, alhasil menghasilkan rasa tidak senang serta menurunkan antusias kerja karyawan. Tidak hanya itu, ada titik berat kegiatan yang berlebihan dari atasan, yang bukan cuma dalam wujud sasaran ataupun bobot kerja, namun pula dalam metode penyampaian yang menekan dengan cara emosional. Perihal ini diperburuk dengan terdapatnya intimidasi dari rekan kerja yang mengakibatkan stress serta merendahkan rasa nyaman dengan cara intelektual di area kegiatan. Berikutnya, minimnya rasa yakin diri karyawan buat mengantarkan opini ataupun masukan pada atasan merefleksikan terdapatnya halangan komunikasi. Suasana ini menguatkan perasaan terasing serta tidak berdaya di antara karyawan, yang pada kesimpulannya menggerogoti dorongan kerja dengan cara perlahan-lahan. Tidak cuma itu, penyeimbang antara jumlah profesi serta durasi penyelesaiannya jadi aspek penting yang mengakibatkan kelelahan raga serta psikologis. Karyawan merasa kalau ekspektasi industri tidak realistis, serta perihal ini mendesak mereka buat bertugas dengan cara selalu tanpa terdapatnya ruang penyembuhan yang mencukupi, alhasil memusatkan terbentuknya kelelahan serta penyusutan kerja.

Burnout pada dasarnya ialah kelelahan, paling utama dengan cara penuh emosi serta psikologis yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang hadapi burnout hendak kerap kelelahan dikala bertugas yang bisa buatnya kehabisan fokus, daya produksi menyusut, ataupun apalagi tidak bisa melaksanakan tanggung jawab dengan bagus. Tidak hanya itu, karyawan yang hadapi burnout pula mempunyai kecondongan buat pergi dari industri buat kurangi burnout yang dialami (Vania serta Azizah, 2023). Ada sebagian riset yang sudah dicoba buat mengukur gimana burnout bisa mempengaruhi pada turnover intention pada sesuatu industri. Riset yang dicoba oleh Exacta, dkk., (2022), Vania serta Azizah (2023), Lestari serta Diana (2023) dan Atmoko (2025) yang merumuskan kalau burnout mempengaruhi positif terhadap turnover intention. Hasil yang berlainan ditemui pada riset yang dicoba oleh Meilia, dkk., (2023) yang merumuskan kalau burnout tidak mempengaruhi terhadap turnover intention.

Bersumber pada kasus yang ditemui pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara dan terdapatnya perbandingan hasil riset lebih dahulu, hingga alibi itu yang melandasi riset ini mengutip kepala karangan “Pengaruh Komitmen Organisasional, Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara”.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Social Exchange (Social Exchange Theory)

Filosofi social exchange dipelopori oleh Blau pada tahun 1964. Filosofi ini melaporkan kalau karyawan mengarah meningkatkan ikatan bermutu besar bersumber pada pada siapa mereka berhubungan, serta gimana pengalaman mereka. Penerapan filosofi Social Exchange dengan riset kali ini ialah terdapatnya turnover intention karyawan diakibatkan sebab industri tidak membagikan timbal balik yang cocok dengan dedikasi yang diserahkan oleh karyawan itu.

Turnover Intention

Turnover intention (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2020:296). Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Karomah (2020) terdiri atas: Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) serta Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

Komitmen Organisasional

Bagi Sutrisno(2020: 292) komitmen organisasional ialah keinginan upaya yang besar buat badan serta sesuatu agama khusus dalam pendapatan terhadap nilai- nilai badan. Penanda komitmen organisasional bagi Kreitner serta Kinicki(2018: 165) ada 3 penanda komitmen organisasional ialah komitmen afektif, komitmen berkepanjangan dan komitmen normatif.

Work Life Balance

Bagi Pambudi(2020) work life balance merupakan tantangan buat menggapai suatu penyeimbang hidup dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada profesi ataupun tanggung jawab pada keluarga. Bagi Rondonuwu, dkk.,(2018) buat mengukur work life balance ada indikator-indikator selaku selanjutnya: time balance(kesimbangan durasi), involvement balance(penyeimbang keterlibatan) dan satisfaction balance(penyeimbang kepuasan).

Burnout

Burnout adalah gangguan psikologis dimana seseorang hadapi kelelahan raga serta kejenuhan selaku dampak dari melonjaknya desakan kerja(Christiana, 2020). Terdapat 4(empat) penanda dari burnout dalam Almakhi(2023). ialah: kelelahan raga ataupun physical exhaustion, kelelahan penuh emosi ataupun emotional exhaustion, kelelahan psikologis ataupun psikologis exhaustion, dan rendahnya apresiasi diri ataupun low of personal accomplishment.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasional merupakan tindakan yang memantulkan sepanjang mana seseorang orang memahami serta terikat pada organisasinya. Bagi Griffin(2018: 15) karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada badan mempunyai kebiasaan- kebiasaan yang dapat diharapkan, berencana buat tinggal lebih lama di dalam organisasi serta melimpahkan lebih banyak usaha dalam bertugas. Komitmen organisasi membuktikan seorang yang mengarah berpihak organisasi dan mempunyai kemauan buat bertahan dalam badan itu serta bertugas dengan bagus buat menggapai tujuan organisasinya, alhasil terus menjadi besar komitmen badan yang dipunyai seseorang karyawan hingga semakin kecil ambisinya buat keluar dari industri. Komitmen badan mempengaruhi minus terhadap turnover intention, maksudnya semakin besar komitmen badan karyawan hingga hendak merendahkan tingkatan turnover intention karyawan(Widyanti serta Agustina, 2022). Bersumber pada uraian itu, komitmen badan mempunyai ikatan dengan turnover intention karyawan, perihal ini terus menjadi diperkuat oleh sebagian riset terdahulu, yang dicoba oleh Kusumaeni, dkk.,(2022), Rizki(2022), Desi serta Dosari(2023) dan Syahrial serta Sari(2023) yang merumuskan kalau komitmen badan mempengaruhi minus serta penting terhadap turnover invention. Berasal pada pada pernyataan filosofi dan hasil kajian studi lebih dahulu, sampai dapat dirumuskan asumsi:

H1: Komitmen organisasional mempengaruhi minus serta penting terhadap turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work life balance yakni situasi kala karyawan merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan atau profesinya dengan kehidupan orang atau keluarga. Karyawan yang mencapai *work life balance* akan membuat dirinya merasa lebih nyaman dan fokus terhadap pekerjaannya, Mengenai ini akan membidik pada tindakan aktivitas yang positif. Sampai kala karyawan mencapai titik keseimbangan yang besar atau *work life balance* karyawan akan membidik memiliki keinginan yang kecil untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya(Barage dan Sudarusman, 2022).). Kala karyawan merasa penyeimbang antara profesi serta kehidupan individu mereka tersendat, mereka bisa jadi hadapi tekanan pikiran yang besar, kelelahan, serta ketidakpuasan yang bertambah. Perihal ini bisa membidik pada hasrat buat mencari kesempatan kegiatan lain yang menawarkan penyeimbang yang lebih bagus. Kebalikannya, karyawan yang sanggup melindungi penyeimbang yang segar mengarah merasa lebih puas serta ikut serta dengan profesi mereka, mengurangi kemungkinan mereka buat memikirkan beralih kegiatan(Almurthado serta Djastuti, 2024). Terdapat pula studi yang lebih dulu dicoba hal pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, antara lain oleh Seviana dan Kristanto(2023), Irawati dan Meilani(2024) serta Niladanti, dkk.,(2025) yang merumuskan jika *work- life balance* pengaruhi kurang dan berarti terhadap *turnover intention*. Berasal pada pada pernyataan filosofi dan hasil kajian studi lebih dulu, sampai dapat dirumuskan anggapan:

H2: *Work life balance* mempengaruhi minus serta penting terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Burnout ialah sindrom psikologis yang bertumbuh selaku jawaban seorang terhadap situasi stres interpersonal parah yang dihadapinya di tempat kegiatan. Seorang mungkin hadapi tingkatan stres, takut serta jenuh yang besar di tempat kegiatan alhasil mendorongnya mempunyai benak buat meninggalkan organisasi tempat ia bertugas (Maslach serta Latier, 2016). *Burnout* yang dialami seorang berhubungan dengan minimnya kedekatan baik dari kawan kerja serta atasan serta pula bobot kerja yang banyak alhasil perihal ini mendesak hasrat seorang itu untuk beralih kerja. Semakin besar seorang merasa letih dalam bertugas, hingga hendak semakin besar mungkin seorang itu buat berniat keluar dari perusahaan. Pemasukan sasaran industri pula membuat karyawan harus bersebelahan dengan bobot kewajiban yang kemudian bertambah dan memunculkan kurangnya lama buat istirahat walhasil suasana ini sering menimbulkan kepenatan pada karyawan(Scanlan, 2019). Merujuk pada pemaparan di atas, sampai dapat disimpulkan jika *burnout* pengaruhi terhadap *turnover intention*. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil studi yang dicoba oleh Exacta, dkk.,(2022), Vania dan Azizah(2023), Lestari dan Diana(2023) serta Atmoko(2025) yang merumuskan jika *burnout* pengaruhi positif terhadap *turnover intention*. Berasal pada pada pernyataan filosofi dan hasil kajian studi lebih dulu, sampai dapat dirumuskan asumsi:

H3: *Burnout* mempengaruhi positif serta penting terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara.

3. METODELOGI PENELITIAN

Riset ini dilakukan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara yang berada di Jln. Baris 1 No 1, Abiansemal, Badung, Bali. Dalam riset ini yang jadi obyek riset merupakan komitmen organisasional, work life balance, burnout serta turnover intention pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Dalam riset ini yang jadi populasi merupakan karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara sebesar 80 orang karyawan. Jumlah ilustrasi dalam riset ini sebesar 80 orang karyawan, sebaliknya metode pengumpulan ilustrasi memakai tata cara sampling jenuh. Meitoidei peingumpulan informasi yang dipeirgunakan dalam peineelitian ini merupakan obseirvasi, tanya jawab, kueisioineir serta riset pemilihan. Teiknik analisa informasi yang dipakai merupakan percobaan keabsahan serta reliabilitas elastis riset, analisa regresi linier berganda, percobaan anggapan klasik, analisa hubungan berganda, percobaan koefisien berganda, dan percobaan t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional (X_1)	$X_{1.1}$	0,950	Valid
	$X_{1.2}$	0,965	Valid
	$X_{1.3}$	0,956	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X_2)	$X_{2.1}$	0,961	Valid
	$X_{2.2}$	0,943	Valid
	$X_{2.3}$	0,951	Valid
<i>Burnout</i> (X_3)	$X_{3.1}$	0,903	Valid
	$X_{3.2}$	0,890	Valid
	$X_{3.3}$	0,910	Valid
	$X_{3.4}$	0,858	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	$Y_{1.1}$	0,904	Valid
	$Y_{1.2}$	0,904	Valid
	$Y_{1.3}$	0,919	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 membuktikan kalau seluruh angka Pearsoin Coirreilatoin instrumen terletak di atas 0,30. Perihal tersebut berarti seluruh instrumen yang dipergunakan merupakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional (X_1)	0,954	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X_2)	0,948	Reliabel
<i>Burnout</i> (X_3)	0,910	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Bersumber pada hasil analisa pada Bagan 2 diterima kalkulasi angka Croinbachs Alpha masing–masing variabeil $>0,60$. Perihal berarti instrumein telah reiliable serta peneilitian bisa dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	80
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2025

Bagan 3 bisa diamati kalau angka Asymp. Sig.(2- taileid) merupakan 0,200. Angka teirseibut $>0,05$ yang berarti bisa dibilang kalau variabeil teirsebut merupakan berdistribusi wajar.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,474	2,112
X2	0,548	1,825
X3	0,416	2,405

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Bagan 4 meinunjukkan angka Toilerance $>0,10$ dan angka VIF <10 . Hingga bisa disimpulkan kalau dalam model reigresi tidak terjalin multikoilinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
X1	0,472
X2	0,290
X3	0,146

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Bagan 5 bisa diketahui kalau angka signifikansi antara variabel independen deingna angka absoilut reidualnya(ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Perihal ini berarti tidak terjalin pertanda Heiteiroiskeidastisitas pada bentuk reigresi.

Hasil Analisis Data

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Sig.
(Constant)	8,154	1,424	5,728	0,000
X1	-0,155	0,049	-3,182	0,002
X2	-0,192	0,050	-3,810	0,000
X3	0,441	0,058	7,578	0,000
R				0,911
Adjusted R Square				0,822

Sumber: Data diolah, 2025

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Diketahui $Y = 8,154 - 0,155 X_1 - 0,192 X_2 + 0,441 X_3$

- 1) Angka $b_1 = -0,155$ maksudnya kalau bila komitmen organisasional naik satu dasar sebaliknya work life balance serta burnout senantiasa hingga turnover intention pada umumnya hendak menyusut sebesar $-0,155$.
- 2) Angka $b_2 = -0,192$ maksudnya kalau bila work life balance naik satu dasar sebaliknya komitmen organisasional serta burnout senantiasa hingga turnover intention pada umumnya hendak menyusut sebesar $-0,192$.
- 3) Angka $b_3 = 0,441$ maksudnya kalau bila burnout naik satu dasar sebaliknya komitmen organisasional serta work life balance senantiasa hingga turnover intention pada umumnya hendak naik sebesar $0,441$.

b. Analisis Korelasi Berganda

Bersumber pada hasil analisa pada Bagan 6 diterima hasil koefisien hubungan berganda (R) merupakan sebesar $0,911$ terletak antara $0,800$ hingga dengan $0,1000$ yang berarti hubungan merupakan amat kokoh.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Bersumber pada hasil analisa pada Bagan 6 besarnya partisipasi komitmen organisasional, work life balance serta burnout terhadap turnover intention sebesar $0,822 \times 100\% = 82,2\%$ dengan sisa $17,8\%$ dipengaruhi variabel lain diluar riset.

d. Uji Statistik t (t-test)

Langkah- langkah dalam percobaan t merupakan selaku selanjutnya.

1) Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention

Bersumber pada Bagan 6 hasil analisa pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention didapat angka t- hitung sebesar $-3,182$ dengan angka signifikansi sebesar $0,002$ kurang dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$). Hasil ini memiliki maksud kalau terdapat pengaruh minus serta penting antara komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara (anggapan diperoleh).

2) Pengaruh work life balance terhadap turnover intention

Bersumber pada Bagan 6 hasil analisa pengaruh work life balance terhadap turnover intention didapat angka t- hitung sebesar $-3,810$ dengan angka signifikansi sebesar $0,000$

kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini memiliki maksud kalau terdapat pengaruh minus serta penting antara work life balance terhadap turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara (anggapan diperoleh).

3) Pengaruh burnout terhadap turnover intention

Bersumber pada Bagan 6 hasil analisa pengaruh burnout terhadap turnover intention didapat angka t- hitung sebesar 7,578 dengan angka signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini memiliki maksud kalau terdapat pengaruh positif serta penting antara burnout terhadap turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara (anggapan diperoleh).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasional mempengaruhi minus serta penting terhadap turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Ini berarti anggapan awal dalam riset ini bisa diperoleh, dengan mencermati komitmen afektif, komitmen berkepanjangan serta komitmen normatif hingga hendak pengaruhi komitmen organisasional alhasil sanggup merendahkan turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh minus terhadap turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara, yang berarti semakin besar komitmen seseorang karyawan, terus menjadi kecil kemauan mereka buat meninggalkan industri. Perihal ini terjalin sebab karyawan yang berkomitmen merasa patuh serta lebih terikat dengan cara intelektual dengan industri, alhasil mereka mengarah tidak memikirkan buat alih kegiatan. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) menjelaskan bahwa komitmen organisasional yang tinggi mengurangi *turnover intention* (niat untuk mengundurkan diri). Karyawan yang merasa perusahaan memberikan dukungan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik akan merasakan adanya kewajiban (komitmen) untuk membalas kebaikan tersebut, sehingga mereka memiliki niat untuk bertahan. Sebaliknya, ketika karyawan merasa kontribusi mereka tidak dihargai (rendahnya *perceived organizational support*), mereka akan cenderung merasa tidak terikat dan lebih mungkin untuk mempertimbangkan keluar dari PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Hasil riset itu relevan dengan riset lebih dahulu yang dicoba oleh Purwanto(2020), Pratama, dkk.,(2022), Kusumaeni, dkk.,(2022), Rizki(2022), Desi serta Dosari(2023) dan Syahrial serta Sari(2023) yang merumuskan kalau komitmen organisasional mempengaruhi minus serta penting terhadap turnover invention.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work life balance mempengaruhi minus serta penting terhadap turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Ini berarti anggapan kedua dalam riset ini bisa diperoleh, dengan mencermati time balance(keseimbangan durasi), involvement balance(penyeimbang keikutsertaan) dan satisfaction balance(penyeimbang kebahagiaan) hingga hendak pengaruhi work life balance karyawan alhasil sanggup tingkatkan turnover intention karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Penyeimbang kehidupan kegiatan(work- life balance) mempunyai ikatan minus dengan hasrat menyudahi bertugas(turnover intention) karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara, maksudnya terus menjadi bagus penyeimbang itu, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika karyawan merasa dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan merasa lebih puas, berkomitmen, dan loyal terhadap perusahaan, sehingga mengurangi kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) menjelaskan bagaimana

keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) yang baik akan menciptakan persepsi dukungan organisasi yang tinggi. Ini mengurangi niat untuk berhenti (*turnover intention*) karena karyawan merasa organisasi peduli pada kesejahteraan mereka dan akan membalas kebaikan tersebut dengan loyalitas. Karyawan yang mempersepsikan industri selaku pihak yang menghormati partisipasi serta keselamatan karyawan, hendak membalasnya dengan partisipasi lebih besar serta keikutsertaan(*engagement*), alhasil mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Statment ini diperkuat dengan hasil riset oleh Suganda(2022), Seviana serta Kristanto(2023), Manurung serta Bernarto(2024), Irawati serta Meilani(2024) dan Niladanti, dkk.,(2025) yang merumuskan kalau work- life balance mempengaruhi minus serta penting terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Burnout mempengaruhi positif serta penting terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Ini berarti anggapan ketiga dalam riset ini bisa diperoleh, dengan mencermati kelelahan raga ataupun *physical exhaustion*, kelelahan penuh emosi ataupun *emotional exhaustion*, kelelahan psikologis ataupun *psychological exhaustion*, dan rendahnya apresiasi diri ataupun *low of personal accomplishment* hingga hendak pengaruhi *burnout* karyawan alhasil sanggup merendahkan *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. *Burnout* mempengaruhi positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi karena *burnout* menyebabkan ketidakpuasan, kehilangan motivasi, dan kelelahan emosional serta fisik, yang semuanya dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Keterkaitan antara Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), *burnout*, dan *turnover intention* dapat dijelaskan melalui konsep keseimbangan antara pengorbanan dan imbalan yang dirasakan oleh karyawan dalam hubungan mereka dengan perusahaan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung merasa terbebani dan kehilangan semangat. Ketika keseimbangan ini terganggu, hal ini dapat memicu *burnout*, yang pada akhirnya meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Hasil riset itu relevan dengan riset lebih dahulu yang dicoba oleh Ivanovic, dkk.,(2020), Exacta, dkk.,(2022), Vania serta Azizah(2023), Lestari serta Diana(2023), Manurung serta Bernarto(2024) dan Atmoko(2025) yang merumuskan kalau *burnout* mempengaruhi positif terhadap *turnover intention*.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Bersumber pada informasi yang diperoleh sehabis diolah balik, hingga bisa ditarik kesimpulan selaku selanjutnya: 1) Komitmen organisasional mempengaruhi minus serta penting terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. 2) *Work life balance* mempengaruhi minus serta penting terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. 3) *Burnout* mempengaruhi positif serta penting terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Rajaboga Jaya Nusantara. Sebagian keterbatasan dalam riset itu, antara lain pengumpulan informasi dicoba dengan *cross sectional*, dimana diperlukan subyek riset yang relatif besar ataupun banyak dengan anggapan variabel bebas yang mempengaruhi lumayan banyak hingga hendaknya memakai riset *longitudinal*. Peneliti terbatas cuma dicoba dengan jumlah sampel sebesar 80 orang, supaya lebih besar jangkauan analisisnya hingga riset yang hendak tiba butuh dibesarkan dengan industri jumlah ilustrasi yang lebih besar ataupun lebih dari satu industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisyah, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta the Effect of Work-Life Balance on Employee Turnover Intention. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Almakhi, U. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dengan Burnout pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, 1(1), 43-50.
- Almurthado, A. K., & Djastuti, I. (2024). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Chaidar Kabupaten Bogor). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Atmoko, A. W. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Burnout terhadap Turnover Intention. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1267-1278.
- Azmy, A., & Mauludi, S. (2024). The role of authentic leadership and organizational commitment to reduce turnover intention in digital company. *Binus Business Review*, 15(2), 119–131.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Christiana, E. 2020. Burnout akademik selama pandemi covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Mengukuhkan Eksistensi Peran BK Pasca Pandemi Covid19 Di Berbagai Setting Pendidikan*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Desi, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Kariawan PT. BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 754-762.
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288-302.
- Griffin. (2018). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayanto, L., & Safaria, S. (2025). The Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Turnover Intention Through Work Motivation as an Intervening Medium on Generation Z Mekaar Employees of PT Permodalan Nasional Madani. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 4(3), 401-424.
- Irawati, S., & Meilani, Y. F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di e-Commerce. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(6), 1147-1165.
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The relationship between recruiter burnout, work engagement and turnover intention: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 31(2), 197-210.
- Karomah, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38-47.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitriani, N.W.E., & Imbayani, I.G.A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Indokarya Optomed. *Jurnal EMAS*. Vol 3 Nomor 9 September 2022 E-ISSN : 2774-3020.
- Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT “X” & Subsidiary. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif Vol*, 3(1).
- Manurung, R. N., & Bernarto, I. (2024). The Effect Of Work-Life Balance, Job Burnout, Organizational Commitment on Turnover Intention at XYZ Hospital in Bekasi. *Mec-J (Management And Economics Journal)*, 8(1), 83-98.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103– 111.

- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438-1448.
- Neli, B., Graha, A. N., & Setyastuti, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bersama Mencapai Puncak. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(1).
- Niladanti, A. A. I., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Job Insecurity, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 6(2), 547-562.
- Pambudi, M. R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk. *Universitas Pertamina*. 9(1), 110–120.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). Effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian Industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
- Rahayu, T., & Dewi, S. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Karakteristik Personal Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Perusahaan di Suralaya. *Jurnal manajemen*, 11(1), 1-13.
- Rizki, A. W. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 76-88.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2), 30–39.
- Scanlan, J. N., & Hazelton, T. (2019). Relationships between Job Satisfaction, Burnout, Professional Identity and Meaningfulness of Work Activities for Occupational Therapists Working in Mental Health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 66, 581-590.
- Seviana, A., & Kristanto, R. S. (2023). Mental Health Management & Work Life Balance Generasi Milenium Terhadap Kemungkinan untuk Berpindah Kerja Karyawan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 131-141.
- Shavira, I. T., Shinta, N., Wiwaha, S., Dewi, T., & Gunawan, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Attention Karyawan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2656-2662.
- Suganda, U. K. (2022). Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(3), 01-12.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Penerbit Kencana,
- Syahrial, Y., & Sari, D. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri). *Journal of Rural and Development*, 1(1), 69-73.
- Vania, K., & Azizah, N. (2023). Pengaruh Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 293-304.
- Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 33–45.