

Pengaruh *Burnout* (Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, Reduksi Pencapaian Pribadi) Terhadap *Turnover* Karyawan Gen Z PT. Tomah Jaya Elektrikal Kota Malang

Attia Khalidatus Syarifah Azzahra Ainul *)

Abd.Kodir Djaelani **)

Sulton Sholehuddin *)**

Email : attiaikedua@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This quantitative study examined how three Burnout dimensions—Emotional Depletion, Cynicism, and Personal Achievement—affect Turnover intention among 32 Generation Z employees at PT. Tomah Jaya Elektrikal in Malang City. Using census sampling and multiple regression analysis via SPSS 25, the research revealed significant findings. Collectively, Burnout substantially influences Gen Z employee Turnover intention. Individual analysis showed Cynicism (Depersonalization) significantly increases departure intent through a positive correlation, while low Personal Achievement has a significant inverse effect—meaning higher accomplishment reduces resignation desire. Emotional Depletion showed no statistically significant impact on Turnover intention. The model's adjusted R^2 of 0.630 indicates that 63% of Turnover intention variance is explained by these Burnout components. The findings emphasize that Human Resource Management must prioritize reducing cynicism and enhancing employees' sense of personal efficacy to effectively minimize Gen Z Turnover intention. Although emotional depletion lacks statistical significance, organizations should remain vigilant to prevent potential future negative consequences. Strategic interventions targeting cynicism reduction and achievement enhancement represent critical pathways for retaining Gen Z talent and maintaining organizational stability.

Keywords: *Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Reduced Personal Accomplishment, Turnover, Generation Z.*

Pendahuluan

Saat ini, faktor manusia menduduki peran fundamental bagi entitas bisnis, sehingga efektivitas kontribusi mereka menjadi prasyarat utama dalam perumusan dan pencapaian sasaran organisasi. Mengingat kondisi persaingan global yang bertambah rumit dan cepat berubah, kualitas tenaga kerja perusahaan menjadi faktor penentu bagi tingkat produktivitas dan kemampuan kompetitifnya. Generasi Z, kelompok yang didefinisikan berdasarkan rentang kelahiran tahun 1997 hingga 2012, mulai memperlihatkan peranan substansial sebagai tenaga kerja inti di berbagai bidang industri. Generasi ini memiliki karakter unik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti menghargai fleksibilitas kerja, berorientasi pada tujuan pribadi, serta memiliki kebutuhan untuk keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Namun, karakteristik tersebut juga membawa tantangan tersendiri, karena Generasi Z cenderung lebih rentan mengalami tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan gaya kerja yang kaku. *Burnout* merupakan fenomena yang sangat relevan dalam konteks karyawan Gen Z. Dimensi utama *Burnout* meliputi kelelahan emosional yang menggambarkan perasaan terkurasnya energi dan emosi, depersonalisasi yang merupakan sikap sinis dan melepas keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan kolega, serta reduksi pencapaian pribadi yang berkaitan dengan menurunnya rasa kompetensi dan keberhasilan yang dirasakan dalam pekerjaan.

Studi-studi mutakhir memperlihatkan adanya hubungan positif antara sindrom *Burnout* dengan kecenderungan berpindah kerja (*Turnover Intention*) di antara angkatan kerja Generasi Z. *Burnout* yang dirasakan tinggi meningkatkan keinginan karyawan Generasi Z meninggalkan pekerjaan, yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan personal tetapi juga keberlangsungan organisasi. Persepsi akan beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan struktural dari organisasi sering memperparah kondisi *Burnout* di kalangan Generasi Z. Terdapat kesenjangan penelitian signifikan terkait *Burnout* dan *Turnover Intention* pada angkatan kerja Gen Z, khususnya di lingkup bisnis perdagangan dan distribusi elektronik di wilayah Malang. Penelitian ini mengkaji hubungan antara dimensi *Burnout* terhadap *Turnover* pada karyawan Gen Z PT. Tomah Jaya Elektrikal menggunakan metode kuantitatif berbasis kuesioner. Kontribusi penelitian ini diharapkan terletak pada penyediaan landasan bagi organisasi untuk menyusun strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam mereduksi *Burnout* dan meminimalisasi *Turnover* pada tenaga kerja Generasi Z, sehingga perusahaan dapat menekan tingkat *Turnover* dan merancang intervensi manajemen SDM yang efektif.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Landasan Teori

Burnout merupakan reaksi psikologis yang dipicu oleh tekanan dan stres kerja yang tidak terselesaikan dan terjadi secara terus-menerus. Kondisi tersebut dideterminasi oleh tiga aspek utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan reduksi pencapaian personal (Maslach & Leiter, 2016). Kelelahan emosional menggambarkan rasa terkurasnya energi emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sehingga pekerja merasa tidak mampu mengatasi beban kerja secara efektif. Depersonalisasi adalah sikap sinis dan acuh tak acuh terhadap rekan kerja atau pelanggan yang menjadi mekanisme protektif untuk mengurangi stres. Sementara itu, reduksi pencapaian pribadi mencerminkan perasaan ketidakberdayaan dan rendahnya rasa kapabilitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Sari, 2023).

Turnover Intention atau intensi pengunduran diri didefinisikan sebagai minat yang intens dari seorang pekerja untuk memutuskan hubungan kerjanya. Niat tersebut dipandang sebagai penyebab utama dari *Turnover aktual*, karena karyawan dengan niat tinggi untuk keluar cenderung benar-benar meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *Turnover* dianggap sebagai indikator penting yang dapat mempengaruhi stabilitas dan produktivitas perusahaan serta menimbulkan biaya yang tinggi, baik dalam bentuk penggantian tenaga kerja, pelatihan karyawan baru, maupun menurunnya produktivitas sementara (Mathis & Jackson, 2020).

Kelelahan emosional merupakan kondisi dimana karyawan merasa terkuras secara psikologis akibat tekanan dan tuntutan kerja yang terus-menerus, yang dapat mengurangi energi dan motivasi karyawan untuk bertahan dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan adanya kelelahan emosional berhubungan positif dan signifikan dengan *Turnover Intention*, artinya peningkatan kelelahan emosional berkorelasi dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Jureksi, 2025). Depersonalisasi didefinisikan sebagai reaksi defensif karyawan yang dimanifestasikan melalui sikap sinis dan ketidakpedulian terhadap pekerjaan maupun interaksi profesional, yang menyebabkan menurunnya keterikatan emosional dan komitmen pada organisasi sehingga mendorong keinginan untuk berpindah kerja (Umida, 2024). Ditemukan korelasi yang signifikan antara depersonalisasi dengan niat *Turnover* di kalangan karyawan Generasi Z, dimana peningkatan depersonalisasi berbanding lurus dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Rizaldi, 2024). Reduksi pencapaian pribadi adalah perasaan tidak berdaya dan tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan yang mengalami kondisi ini merasakan rendahnya penghargaan dan prestasi yang berimbas pada penurunan kepuasan kerja (Maslach & Leiter, 2016).

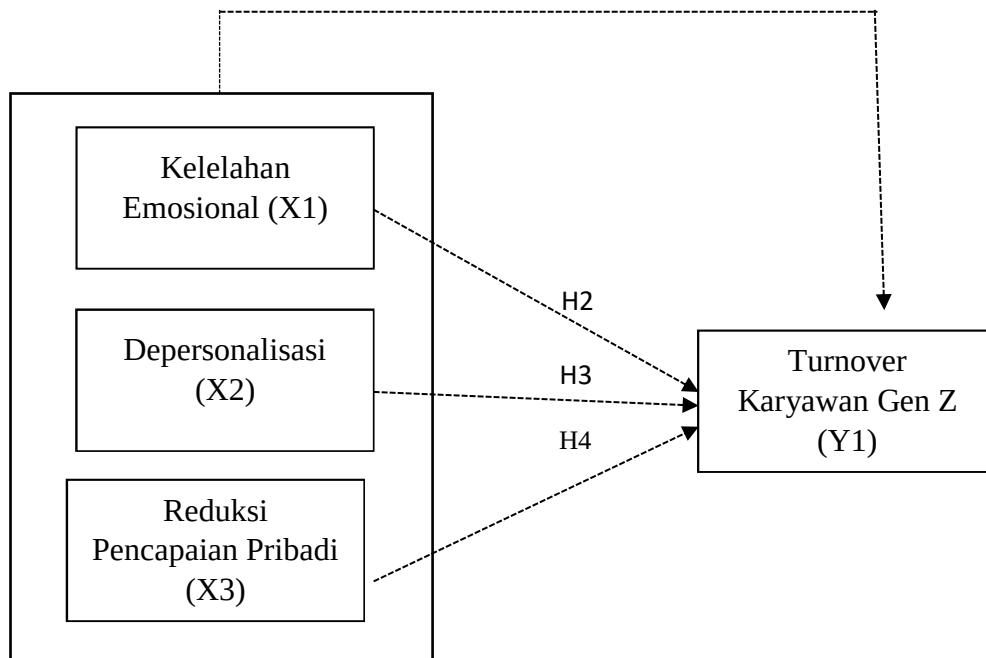
Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan Tiga faktor - kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi - memberikan kontribusi yang besar terhadap

kecenderungan karyawan Generasi Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*). Secara parsial, ketiga dimensi *Burnout* tersebut terbukti memberikan kontribusi terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kelelahan emosional yang tinggi, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta perasaan rendahnya pencapaian pribadi yang dialami karyawan Generasi Z secara efektif mampu membentuk persepsi negatif dan mendorong keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Berbekal landasan teoretis dan temuan studi sebelumnya, penelitian ini merumuskan hipotesis mengenai hubungan antara Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, Reduksi Pencapaian Pribadi, dan Niat *Turnover* (*Turnover Intention*). Salah satu hipotesis utama adalah bahwa Kelelahan Emosional akan berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover*. Artinya, peningkatan Kelelahan Emosional pada karyawan Gen Z PT. Tomah Jaya Elektrikal diperkirakan sejalan dengan peningkatan keinginan mereka untuk keluar. semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Depersonalisasi dan Reduksi Pencapaian Pribadi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Temuan-temuan ini memperkuat argumen bahwa Depersonalisasi dan Reduksi Pencapaian Pribadi merupakan variabel yang konsisten memengaruhi niat keluar karyawan di berbagai industri. Dalam konteks sektor perdagangan dan distribusi elektronik, khususnya PT. Tomah Jaya Elektrikal, ketiga dimensi *Burnout* ini diperkirakan memainkan peran yang sama pentingnya dalam mendorong keinginan karyawan Generasi Z untuk resign di Kota Malang.

H1



Gambar 1. Model Penelitian

Dampak signifikan dari kombinasi Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, dan Reduksi Pencapaian Pribadi terhadap *Turnover Intention* merupakan hipotesis utama dalam studi ini. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa Kelelahan Emosional, yang mencakup perasaan terkurasnya energi emosional, stres berkelanjutan, dan ketidakberdayaan akibat tuntutan pekerjaan berlebihan, mampu menurunkan motivasi karyawan dan mendorong keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, Depersonalisasi atau sikap sinis dan acuh tak acuh terhadap pekerjaan serta rekan kerja juga berperan penting sebagai bentuk reaksi defensif yang dapat memengaruhi keterikatan emosional karyawan pada organisasi. Sikap depersonalisasi yang tinggi akan meningkatkan keinginan untuk keluar, sedangkan keterikatan yang kuat dapat menurunkannya. Di sisi lain, Reduksi Pencapaian

Pribadi yang ditandai dengan perasaan tidak efektif, rendahnya rasa kompetensi, dan minimnya pengakuan atas prestasi kerja mampu menurunkan kepuasan kerja karyawan, serta memperkuat niat mereka untuk resign. Dengan mempertimbangkan dasar pemikiran tersebut, hipotesis penelitian berikut ini dirumuskan:

1. Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, dan Reduksi Pencapaian Pribadi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal.
2. Kelelahan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal.
3. Depersonalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal.
4. Reduksi Pencapaian Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif survei untuk mengeksplorasi bagaimana Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, dan Reduksi Pencapaian Pribadi memengaruhi Niat *Turnover* karyawan. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif tepat digunakan ketika peneliti ingin melakukan pengujian hipotesis melalui data terukur yang dianalisis secara statistik. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data utama, di mana respons diukur menggunakan skala Likert 5 poin (mulai dari 1 hingga 5), Kuesioner didistribusikan secara langsung kepada karyawan, □ Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui respons kuesioner secara langsung dari karyawan guna memastikan keakuratan data. Kajian teoretis penelitian diperkuat oleh data sekunder yang bersumber dari literatur, artikel, dan dokumen internal perusahaan yang relevan.

Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Tomah Jaya Elektrikal yang terletak di Jalan Dinoyo Permai No. 34, Dinoyo, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik karyawan Generasi Z yang cenderung rentan mengalami tekanan psikologis dan memiliki ekspektasi kerja yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Studi ini diselesaikan dalam jangka waktu tiga bulan, terhitung sejak Juli dan berakhir pada September 2025. Populasi penelitian ini melibatkan semua 32 karyawan Kelompok yang dikenal sebagai Generasi Z (yakni, individu yang lahir antara 1997 dan 2012) yang merupakan tenaga kerja di PT. Tomah Jaya Elektrikal. Penelitian ini memanfaatkan sampel jenuh, yang mana seluruh populasi karyawan Gen Z (32 individu) digunakan sebagai sampel penelitian. Pemilihan *sampling* jenuh didasarkan pada ukuran populasi penelitian yang relatif kecil, yaitu di bawah 100 individu, Dengan demikian, seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel untuk memperoleh data yang lebih representatif dan memperkuat keabsahan temuan.

Definisi operasional dari keempat variabel utama dalam penelitian ini dirincikan sebagai berikut: Kelelahan Emosional (X1), Depersonalisasi (X2), Reduksi Pencapaian Pribadi (X3), dan *Turnover Intention* (Y). Variabel Kelelahan Emosional diukur melalui indikator merasa lelah secara emosional, kehabisan energi, dan stres berlebihan. Variabel Depersonalisasi diukur melalui indikator kurang peduli terhadap rekan atau pelanggan, bersikap sinis terhadap pekerjaan, dan merasa terasing dari lingkungan kerja. Variabel Reduksi Pencapaian Pribadi diukur melalui indikator merasa pencapaian kerja rendah, merasa kurang kompeten, dan merasa tidak berharga. Sedangkan variabel *Turnover Intention* diukur melalui indikator berpikir untuk resign, niat mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk berhenti kerja. Indikator-indikator dalam penelitian ini dijabarkan melalui pernyataan kuesioner. Respons responden diukur pada skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Instrumen penelitian divalidasi menggunakan Korelasi Pearson dan dites reliabilitasnya dengan Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2018), kriteria keabsahan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ (signifikansi 5%), dan kriteria keandalan adalah Alpha Cronbach $> 0,5$.

Analisis data dimulai dengan statistik deskriptif untuk menyajikan karakteristik responden dan distribusi skor jawaban setiap variabel. Normalitas data diuji melalui Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria untuk distribusi data normal adalah nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Asumsi klasik diuji untuk memverifikasi kelayakan model regresi. Pengujian yang dilakukan meliputi multikolinearitas (menggunakan Tolerance dan VIF) dan heteroskedastisitas (melalui Uji Glejser). Regresi linear berganda dipilih sebagai metode analisis utama, yang direpresentasikan melalui persamaan berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial antara Kelelahan Emosional (X1), Depersonalisasi (X2), dan Reduksi Pencapaian Pribadi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Uji hipotesis dilakukan melalui dua metode utama: Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji F untuk mengevaluasi pengaruh gabungan (simultan) dari seluruh variabel bebas, dan Uji t untuk mengukur dampak masing-masing variabel (parsial). Kedua uji ini menetapkan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai batas kesalahan. Perhitungan Adjusted R^2 dilakukan untuk mengukur kontribusi total ketiga variabel independen dalam memprediksi *Turnover Intention*. Hasil analisis diolah menggunakan software IBM SPSS versi 25 sehingga interpretasi hasil lebih akurat, objektif, dan sesuai dengan kaidah penelitian kuantitatif.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Variabel	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	19	59.38%
	Perempuan	13	40.63%
Usia	18-20	0	0%
	21-23	5	15.63%
	24-26	14	43.75%
	27-28	13	40.63%
Lama bekerja	<6 Bulan	5	15.63%
	6 Bulan – 1 Tahun	13	40.63%
	>1 Tahun	14	43.75%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Profil responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki (59,38%, 19 orang) dibandingkan perempuan (40,63%, 13 orang). Mayoritas responden memiliki rentang usia antara 24–26 tahun (43,75%), diikuti ketat oleh kelompok usia 27–28 tahun (40,63%). Tidak ada responden yang berusia 18–20 tahun. Dari segi lama bekerja, hampir separuh responden telah bekerja lebih dari satu tahun (43,75%), dengan proporsi yang serupa untuk mereka yang bekerja antara 6 bulan hingga 1 tahun (40,63%).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Keputusan
<i>Turnover</i> Karyawan Gen Z (Y)	Y.1	0,622	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.2	0,829	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.3	0,372	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.4	0,456	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.5	0,829	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.6	0,533	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
Kelelahan Emosional (X1)	X1.1	0,716	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,664	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,766	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
Depersonalisasi (X2)	X2.1	0,926	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,403	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,926	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,683	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.2	0,683	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.3	0,820	0,349	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Seluruh item pernyataan dalam instrumen terbukti valid, sesuai dengan hasil uji validitas yang diproses menggunakan SPSS 25 berdasarkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0,349. Untuk

penelitian dengan 32 responden dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0,349 (dengan *df* = 30). Secara keseluruhan, kuesioner penelitian ini valid dan siap digunakan untuk analisis statistik berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
Turnover Karyawan Gen Z (Y)	0,727	> 0,5
Kelelahan Emosional (X1)	0,780	
Depersonalisasi (X2)	0,813	
Reduksi Pencapaian Pribadi (X3)	0,763	

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Dengan nilai Cronbach's Alpha yang secara konsisten lebih besar dari 0,5, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Untuk variabel *Turnover* Karyawan Gen Z (Y), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,727 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Demikian pula, untuk variabel Kelelahan Emosional (X1) memperoleh nilai 0,780, variabel Depersonalisasi (X2) memperoleh nilai 0,813, dan variabel Reduksi Pencapaian Pribadi (X3) memiliki nilai 0,763, yang kesemuanya menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dan konsisten. Sebagai kesimpulan, instrumen yang digunakan untuk semua variabel terbukti reliabel dan memenuhi kriteria metodologis untuk dilanjutkan ke tahap analisis data.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.018	3	54.339	18.587	.000 ^b
	Residual	81.857	28	2.923		
	Total	244.875	31			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3,X2,X1						

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Uji F (simultan) menunjukkan $F_{hitung} = 18,587$ dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, disimpulkan bahwa Kelelahan Emosional (X₁), Depersonalisasi (X₂), dan Reduksi Pencapaian Pribadi (X₃) secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Intention karyawan Gen Z (Y). Hasil ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan valid dan layak untuk mengukur dampak *Burnout* terhadap Niat *Turnover* karyawan Gen Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.929	5.358		7.452	.000
	X1	-.124	.215	-.074	-.578	.568
	X2	.608	.121	.571	5.035	.000
	X3	-1.637	.274	-.786	-5.984	.000
a. Dependent Variable: Y1						

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

1. Dengan nilai signifikansi 0,568 (Sig > 0,05) dan nilai *t* = -0,578, Kelelahan Emosional (X₁) disimpulkan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Intention (Y).
2. Dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) dan nilai *t* = 5,035, Depersonalisasi (X₂) disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Intention (Y).
3. Dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) dan nilai *t* = -5,984 Reduksi Pencapaian Pribadi (X₃) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Intention (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.630	1.710
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Diperoleh Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,630 (63,0%). Ini berarti 63,0% variasi *Turnover Intention* karyawan Gen Z (Y) dapat dijelaskan oleh Kelelahan Emosional (X1), Depersonalisasi (X2), dan Reduksi Pencapaian Pribadi (X3), sedangkan 37,0% merupakan kontribusi dari faktor eksternal. Hal ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang diterapkan sesuai dan layak untuk analisis data.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Hasil uji simultan menegaskan bahwa ketiga faktor *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal (Malang).
2. Kelelahan Emosional terbukti tidak secara signifikan memengaruhi kecenderungan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan Gen Z di PT. Tomah Jaya Elektrikal Kota Malang. Meskipun karyawan mengalami tingkat kelelahan emosional yang cukup tinggi, hal ini tidak secara langsung mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Namun, kelelahan emosional tetap perlu diperhatikan agar tidak berkembang menjadi masalah yang lebih serius di masa mendatang.
3. Uji statistik mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara Depersonalisasi dan Niat *Turnover* karyawan Generasi Z yang bekerja di PT. Tomah Jaya Elektrikal (Malang). Tingginya tingkat Depersonalisasi—yang dicirikan oleh sikap sinis, apatis, dan ketidakpedulian karyawan terhadap pekerjaan—berbanding lurus dengan peningkatan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*).
4. Hubungan yang signifikan dan terbalik teramati antara Reduksi Pencapaian Pribadi dan Niat *Turnover*. Kesimpulannya, persepsi pencapaian pribadi yang kuat pada karyawan Gen Z PT. Tomah Jaya Elektrikal secara signifikan mengurangi niat mereka untuk *Turnover*.

Keterbatasan

1. Keterbatasan sampel (total 32 responden) menyebabkan hasil studi ini tidak representatif untuk populasi yang lebih luas, sehingga generalisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda tidak dianjurkan.
2. Keterbatasan utama penelitian ini adalah hanya menggunakan tiga dimensi *Burnout* sebagai variabel independen, sementara faktor-faktor lain (seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan *work-life balance*) yang memengaruhi *Turnover Intention* tidak dimasukkan.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan yaitu PT. Tomah Jaya Elektrikal Kota Malang, sehingga konteks industri yang spesifik dapat mempengaruhi hasil penelitian dan mengurangi kemampuan generalisasi ke sektor lain.

Saran

1. Bagi Manajemen PT. Tomah Jaya Elektrikal Kota Malang
 - a. Karena Depersonalisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, disarankan agar manajemen meningkatkan hubungan interpersonal dan komunikasi antar karyawan, serta memberikan dukungan sosial yang memadai agar karyawan merasa diperhatikan dan terlibat secara emosional dengan perusahaan.
 - b. Manajemen disarankan untuk meningkatkan sistem pengembangan kompetensi dan memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan Gen Z melalui program pelatihan, mentoring, kesempatan promosi yang jelas, dan pemberian reward atas pencapaian kerja untuk meningkatkan rasa pencapaian pribadi mereka.
 - c. Meskipun Kelelahan Emosional tidak berpengaruh signifikan, manajemen perlu memantau dan mengelola kelelahan emosional melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, dukungan

psikologis, dan menciptakan work-life balance yang lebih baik untuk mencegah *Burnout* berlebih.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti di masa depan direkomendasikan untuk memperkaya model dengan menambahkan berbagai variabel tambahan, (misalnya, kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan) guna memperkaya penelitian dan mencapai pemahaman yang lebih komprehensif.
- b. Direkomendasikan untuk melakukan studi dengan sampel yang lebih besar dan memperluas objek penelitian ke perusahaan sejenis agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.

3. Bagi Akademisi dan Praktisi Human Resource Management

- a. Mempertimbangkan *Burnout* sebagai faktor utama dalam perancangan program retensi karyawan, Hal ini sangat relevan bagi karyawan Gen Z yang lebih mudah mengalami stres kerja.
- b. Mengembangkan program khusus yang fokus pada pencegahan Depersonalisasi dan peningkatan Pencapaian Pribadi untuk memaksimalkan produktivitas dan mengurangi tingkat *Turnover* karyawan Generasi Z.

Referensi

- Alias, N., Rohmanan, R., Ismail, M., & Othman, R. (2018). Hubungan komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan *Turnover* Intention pada karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi*, 20(1). <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/23077/pdf>
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and *Turnover* intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.2015>
- Ardiansyah, E., et al. (2023). Definisi dan metode penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi*, 1(1), 1-56.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Hamimi, N., & Indryawati, R. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan *Burnout* Terhadap *Turnover* Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 6838-6848. <http://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/Jiip/article/view/8115>
- Jureksi, T. (2025). Pengaruh Mental Health dan Work Life Balance terhadap *Turnover* Intention Karyawan Gen Z di Kota Medan. Universitas Medan. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/download/1788/912>
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat *Turnover* Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100-111.
- Mahwiney Betts, et al. (2019). Work values and *Burnout* among Generation Z. *Asian Journal of Psychology*. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/mandala/article/view/1618/1367>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the *Burnout* experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Nurramadhania, H. (2023). Peran pencapaian pribadi dalam mengurangi *Turnover* Intention karyawan (Skripsi). Universitas Indonesia.

- Oktariana, D. (2021). Pengaruh sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 8(2). https://repository.usd.ac.id/52664/1/12226_76719-274608-1-PB%2B%286%29.pdf
- Rizaldi, G. Y. (2024). Pengaruh employee engagement dan happiness terhadap *Burnout* dan *Turnover* Intention pada karyawan Gen Z (Skripsi). Universitas Multimedia Nusantara.
- Saadah, dkk. (2024). Pengaruh *Burnout* dan stres kerja terhadap *Turnover* Intention perawat Gen Z. *Menara Medika*.
- Sari, N. D. (2023). Pengaruh kelelahan emosional terhadap *Turnover* karyawan generasi Z. *jurnal Manajemen Modern*.
- Subiyanto, T. (2024). Pengaruh *Burnout* Dan Work Life Balance Terhadap *Turnover* Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Mustika Karya Sejati (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Suhermanto, A., et al. (2024). *Burnout* dan Kepuasan Kerja sebagai Prediktor *Turnover* Intention pada Karyawan Gen Z. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. <https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5805/41952/46946>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37-43. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892>
- Supratman, P. A., & Eka, P. D. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxley BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 32-39.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (25 Edition). Alfabeta.
- Sholikhin, A., Pardiman, P., & Sholehuddin, S. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Purwanto Farm (Studi Pada Perusahaan Purwanto Farm). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(02), 358-364.
- Umida. (2024). Pengaruh depersonalisasi terhadap *Turnover* Intention pada karyawan muda. *Jurnal Psikologi Organisasi*.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiawan, A. A. (2024). Fenomena *Turnover* intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313-325. <http://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb/article/view/1120>
- Yang, J., & Hyun, C. (2012). The impact of organizational justice on *Turnover* Intention. *Public Personnel Management*, 41(4), 597-616. <https://doi.org/10.1177/0091026012442579>
- Yanistasa, M., Hindiarto, F., & Priyanto, P. H. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan *Turnover* Intention Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi*, 20(1), 101-114.

Attia Khalidatus Syarifah Azzahra Ainul *)**Adalah Mahasiswa FEB Unisma**

Abd.Kodir Djaelani **) **Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Sulton Sholehuddin ***) **Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**