

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEKERJA PARUH WAKTU
(STUDI PADA MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2022
ADMINISTRASI BISNIS UPN “VETERAN” JAWA TIMUR)**

SKRIPSI



Oleh:

Anisa Nur Faizah

NPM. 22042010016

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2026**

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEKERJA PARUH WAKTU
(STUDI PADA MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2022**

ADMINISTRASI BISNIS UPN "VETERAN" JAWA TIMUR)

SKRIPSI



Oleh:

Anisa Nur Faizah

NPM. 22042010016

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR

FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

SURABAYA

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEKERJA PARUH WAKTU
(STUDI PADA MAHASISWA SEMESTER 8 ANKATAN 2022
ADMINISTRASI BISNIS UPN "VETERAN" JAWA TIMUR)**

Disusun Oleh :

ANISA NUR FAIZAH
NPM. 22042010016

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,
PEMBIMBING UTAMA



Dra. Sonja Andarini, MSI
NIP. 196503261993092001

Mengetahui,
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK



Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si.
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEKERJA PARUH WAKTU
(STUDI PADA MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2022
ADMINISTRASI BISNIS UPN "VETERAN" JAWA TIMUR)**

Disusun Oleh:
ANISA NUR FAIZAH
NPM. 22042010016

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, Dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 21 Mei 2026

Menyetujui,

PEMBIMBING UTAMA



Dra. Sonja Andarini M.Si
NIP. 196503261993092001

TIM PENGUJI

1. Ketua



Yanda Bara Kusuma, S.AB., M.AB
NIP. 198910302020121007

2. Sekretaris



Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB
NPT. 21219920526338

3. Anggota



Dra. Sonja Andarini M.Si
NIP. 196503261993092001

Mengetahui

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK



Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anisa Nur Faizah
NPM : 22042010016
Program : S1
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Judul Skripsi : Pengaruh *Burnout* dan *Workplace Incivility* Terhadap *Turnover Intention* Pekerja Paruh Waktu (Studi pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur)

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi~~ ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undanga`n yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 7 Mei 2022
Yang membuat pernyataan



Anisa Nur Faizah
NPM. 2204010016

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul " Pengaruh *Burnout* Dan *Workplace Incivility* Terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur)" sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal penelitian ini tidak akan berjalan lancar dan berwujud baik tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ini mencapkan sebesar-besarnya kepada Ibu Dra. Sonja Andarini, M.Si, selaku Dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan dan masukan, sehingga terselesaikannya proposal penelitian ini.

Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M,Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos, M.M, M.A selaku koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

3. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang telah memberikan banyak ilmu.
4. Seluruh staff Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang telah membantu dalam kegiatan studi selama ini
5. Orang tua penulis, Ayah dan Buni atas perjuangan, doa, dan dukungan baik secara finansial maupun secara moral selama proses penyusunan proposal penelitian ini.
6. Aimee Josephira Indraputri, Miftakhul Jannah, Vania Eka Puspita, Feni Yulia Amatul Azizi, Cindy Kumala Sari. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terimakasih berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan motivasi, semangat, bantuan serta dukungan..
7. Seluruh Mahasiswa Administrasi Bisnis Angkatan 2022 selaku responden responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus ikhlass memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi teknis maupun penyusunan. Untuk itu, sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar penulisan skripsi ini dapat

mendekati sempurna. Akhir kata dengan segala keterbatasan yang penulis miliki semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Mei 2026

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Landasan Teori	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.1.3 Indikator Sumber Daya Manusia	25
2.2.2 <i>Turnover intention</i>	26
2.2.2.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	26

2.2.2.2	Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	27
2.2.2.3	Indikator <i>Turnover Intention</i>	30
2.2.3	<i>Burnout</i>	32
2.2.3.1	Definisi <i>Burnout</i>	32
2.2.3.2	Faktor-faktor yang memengaruhi <i>Burnout</i>	34
2.2.3.3	Dampak <i>Burnout</i>	37
2.2.3.4	Indikator <i>Burnout</i>	41
2.2.4	<i>Workplace Incivility</i>	44
2.2.4.1	Definisi <i>Workplace Incivility</i>	44
2.2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Workplace Incivility</i>	46
2.2.4.3	Indikator <i>Workplace Incivility</i>	47
2.2.5	Hubungan Antar Variabel.....	49
2.2.5.1	Hubungan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> dengan <i>Turnover intention</i>	49
2.2.5.2	Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .	50
2.2.5.3	Hubungan <i>Workplace Incivility</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	51
2.3	Kerangka Berpikir.....	51
2.4	Hipotesis.....	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		54
3.1	Jenis Penelitian.....	54
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	54
3.2.1	Definisi Operasional.....	54
3.2.1.1	Variabel Independen.....	55
3.2.1.2	Variabel Dependen	57
3.2.2	Pengukuran Variabel	58
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	59
3.3.1	Populasi.....	59
3.3.2	Sampel.....	60
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	61

3.4	Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	61
3.4.1	Jenis Data	61
3.4.2	Sumber Data.....	62
3.4.3	Teknik Pengumpulan Data	62
3.5	Teknik Analisis Data	63
3.6	Uji Instrumen Data	64
3.6.1	Uji Validitas.....	64
3.6.2	Uji Reliabilitas	64
3.7	Uji Asumsi Klasik	65
3.7.1	Uji Normalitas.....	65
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	66
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
3.8	Teknik Analisis Linier Berganda.....	67
3.9	Uji Hipotesis.....	68
3.9.1	Uji F (Simultan)	68
3.9.2	Uji t (Parsial).....	70
3.10	Koefisien Determinasi.....	72
3.11	Jadwal Penelitian.....	73
	BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	74
4.1	Sejarah Program Studi Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur.....	74
4.1.1	Profil.....	74
4.1.2	Visi dan Misi	75
a.	Visi	75
b.	Misi	75
4.2	Karakteristik Responden dan Diskripsi Hasil Penelitian	76
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden	76
4.3	Analisis dan Penyajian Data.....	85
4.3.1	Uji Validitas.....	85
4.3.2	Uji Reliabilitas	86
4.4	Uji Asumsi Klasik	87

4.4.1	Uji Normalitas.....	87
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	88
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	90
4.6	Koefisien Determinasi.....	92
4.7	Uji Hipotesis.....	93
4.7.1	Uji F (Simultan)	93
4.7.2	Uji t (Parsial).....	94
4.8	Pembahasan.....	96
4.8.1	Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	96
4.8.2	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	98
4.8.3	Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	99
4.9	Kendala Penelitian	100
4.10	Matrix Temuan yang dihasilkan dengan Peneliti Terdahulu	101
	BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1.	Kesimpulan	104
5.2.	Saran.....	105
	DAFTAR PUSTAKA.....	106
	LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert	59
Tabel 3. 2 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.....	132
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4. 3 Hasil Kuisioner Variabel Burnout (X1).....	78
Tabel 4. 4 Hasil kuisioner variabel Workplace Incivility (X2)	80
Tabel 4. 5 Hasil Kuisioner Variabel Turnover Intention (X1).....	83
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	86
Tabel 4. 7 Hasil Uji Rehabilitas	87
Tabel 4. 8 Tabel Perbandingan Hasil Penelitian dengan Peneliti Terdahulu.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	52
Gambar 3. 1 Model Regresi Linier Berganda	68
Gambar 3. 2 Gambar Kurva Uji F.....	69
Gambar 3. 3 Gambar Kurva Uji t.....	71
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	88
Gambar 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas	89
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Gambar 4. 4 Model Regresi Linier Berganda	91
Gambar 4. 5 Hasil Regresi Linier Berganda	91
Gambar 4. 6 Hasil Koefisien Determinasi	93
Gambar 4. 7 Hasil Uji F (Simultan).....	94
Gambar 4. 8 Hasil Uji t (Parsial).....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner.....	110
Lampiran 2 Kuisoner Penelitian.....	112
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	114
Lampiran 4 Data Responden.....	123
Lampiran 5 Output SPSS	125
Lampiran 6 : Waktu Penelitian.....	132
Lampiran 7 Plagiasi.....	133
Lampiran 8 LOA.....	134

ABSTRAK

ANISA NUR FAIZAH, 22042010016, PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEKERJA PARUH WAKTU (STUDI PADA MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2022 ADMINISTRASI BISNIS UPN “VETERAN” JAWA TIMUR)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya *turnover intention* pada pekerja paruh waktu, khususnya mahasiswa yang bekerja sambil kuliah. Peran ganda tersebut menimbulkan tekanan akademik dan pekerjaan yang berpotensi memicu *burnout* serta *workplace incivility*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* dan *workplace incivility* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian menggunakan rumus slovin berjumlah 78 mahasiswa aktif semester 8 angkatan 2022 yang bekerja paruh waktu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 31. Hasil penelitian mengindikasikan, secara simultan *burnout* dan *workplace incivility* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *workplace incivility* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kelelahan kerja, Ketidaksopanan ditempat kerja, Niat Pindah, Pekerja Paruh Waktu

ABSTRACT

ANISA NUR FAIZAH, 22042010016, THE EFFECT OF BURNOUT AND WORKPLACE INCIVILITY ON TURNOVER INTENTION AMONG PART-TIME WORKERS (A STUDY ON 8TH SEMESTER STUDENTS OF THE CLASS OF 2022 IN BUSINESS ADMINISTRATION AT UPN ‘VETERAN’ JAWA TIMUR)”

This study is motivated by the high level of turnover intention among part-time workers, particularly students who work while pursuing their studies. This dual role creates academic and work-related pressures that may lead to burnout and workplace incivility. This study aims to determine and analyze the effect of burnout and workplace incivility on turnover intention. This research employs a quantitative method with data collected through questionnaires. The sample was determined using the Slovin formula, consisting of 78 active 8th-semester students from the 2022 cohort who work part-time. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 31. The results show that simultaneously, burnout and workplace incivility have a significant effect on turnover intention. Partially, burnout has a positive and significant effect on turnover intention, while workplace incivility does not have a significant effect on turnover intention.

Keywords: *Burnout, Workplace Incivility, Turnover Intention, Part-time Worker.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover intention secara global menunjukkan peningkatan utamanya di kawasan Asia Pasifik, dengan presentase 74% pekerja merencanakan untuk mengundurkan diri perusahaan dalam enam bulan ke depan (Survei Michael Page, 2022). Temuan tersebut mengindikasikan, perlunya melihat tren yang lebih luas untuk memahami bagaimana fenomena serupa berkembang di tingkat global. Indonesia menjadi salah satu negara dengan persentase tertinggi kedua setelah India sebesar 84%. Fenomena ini relevan dengan yang terjadi di Indonesia yang mencerminkan tingginya *Turnover intention*.

Berdasarkan survey *Global Workforce* (2020), tingkat *turnover* pekerja di Indonesia menyentuh angka 21 - 24% per tahun (Amri et al., 2022). Data ini menggambarkan bahwa kecenderungan untuk berpindah kerja semakin meluas dan menjadi isu yang semakin relevan untuk diteliti. Relevan dengan fenomena tersebut, data dari Badan Pusat Statistik (2025) pada bulan Agustus juga mengindikasikan, kondisi ketenagakerjaan Indonesia mencatatkan pekerja tidak penuh atau pekerja paruh waktu, dengan jumlah mencapai 47,89 juta orang atau 32,68% dari total tenaga kerja nasional 146,54 juta orang,

Porsi ini mengindikasikan bahwa banyak individu bekerja dengan jam kerja tidak stabil (1 - 34 jam per minggu), yang membuat mereka kian rentan terhadap tekanan pekerjaan dan ketidakpastian kerja (BPS, 2025). Berdasarkan data

survei Jakpat (2022), alasan utama generasi muda memutuskan untuk *resign* berkaitan dengan faktor lingkungan kerja dan beban kerja, di mana 64,9% responden menyatakan bahwa gaji yang tidak sesuai dengan *job desk* menjadi alasan utama mereka meninggalkan perusahaan. Selain itu, 56,9% mengaku mengalami jam kerja yang tidak berpola serta beban kelewat besar, disusul oleh budaya kerja *toxic* 52,4% dan SOP perusahaan yang tidak jelas 51,3%. Selanjutnya, lingkungan sosial di tempat kerja juga memengaruhi kuat, terlihat dari 48,8% responden yang *resign* karena rekan kerja *toxic*, sementara faktor seperti *jobdesk* yang *overload* 41,8%, tidak adanya jenjang karir 38,5%, dan minimnya *work life balance* 37,2%. Berbagai kondisi tersebut dapat memicu munculnya *Turnover intention*.

Turnover intention yaitu niat yang dimiliki pekerja untuk meninggalkan organisasi yang merupakan sikap ketika seorang karyawan secara sukarela berniat berpindah dari pekerjaan lamanya menuju pekerjaan baru yang dipilihnya sendiri (Klein & Kozlowski, 2021). Tingginya *turnover* ini berdampak negatif karena dapat mengganggu stabilitas operasional, meningkatkan biaya perekrutan, serta menambah beban pelatihan bagi karyawan baru (Hom et al., 2020). Maka pentingnya retensi pada karyawan.

Retensi merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dimilikinya (Krishnamoorthy & Aisha, 2022). Retensi yang efektif dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penerapan kebijakan dan praktik organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan beragam karyawan. Menurut Armaniah et al., (2023) ketika karyawan merasa

tidak dapat mengembangkan potensi, tidak dihargai, atau tidak didengar di tempat kerja, mereka lebih rentan mengalami stres dan frustrasi yang kemudian memicu *Turnover intention*.

Tingginya tekanan dan dinamika dunia kerja tersebut tidak sebatas dialami oleh karyawan penuh waktu, namun pula mulai dirasakan oleh kelompok lain seperti mahasiswa yang bekerja sambil menempuh pendidikan. Dalam perkembangannya, semakin banyak mahasiswa yang tidak sebatas fokus pada pendidikan, namun pula memilih untuk bekerja paruh waktu. Fenomena ini semakin umum terjadi, terutama di wilayah dengan aktivitas industri tinggi seperti kota Surabaya.

Mahasiswa bekerja sambil kuliah karena beberapa alasan, antara lain kebutuhan ekonomi, keinginan untuk memperoleh pengalaman kerja sejak dini, serta dorongan untuk mandiri secara finansial (Ario & Anganthi, 2020). Peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja menjadi semakin lazim karena tuntutan zaman yang mengharuskan generasi muda memiliki keterampilan praktis dan kesiapan menghadapi dunia kerja (Fajariyani, 2025).

Banyak pekerja di Indonesia bekerja kurang dari 35 jam per minggu, dan keadaan tersebut turut mencerminkan bahwa banyak tenaga kerja, termasuk mahasiswa, belum terserap ke pekerjaan penuh waktu. sehingga mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan dengan jam kerja yang lebih fleksibel. Hal ini relevan mengingat sebagian besar mahasiswa berada pada tahap perkembangan usia yang mereka mulai memasuki dunia

kerja. Mahasiswa lazimnya memasuki rentang usia 18 hingga 25 tahun, yang tergolong dalam masa remaja akhir sampai dewasa awal (Hulukati & Djibran dalam Syam et al., 2022). Pada tahap perkembangan ini, individu berada dalam proses memantapkan pendirian dan arah hidupnya. Berdasarkan data Keadaan Tenaga Kerja Indonesia, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada kelompok usia 20 - 24 tahun menunjukkan tren yang cukup tinggi (BPS, 2025)

Pada tahun 2024, TPAK kelompok usia ini tercatat sebesar 72,75% dan meningkat menjadi 73,11% pada tahun 2025 (BPS, 2024 & 2025). kondisi tersebut mengindikasikan, mahasiswa mulai terlibat dalam aktivitas bekerja. Menurut (Azizah, 2022) mahasiswa bekerja pada berbagai jenis pekerjaan seperti penulis, desainer grafis, fotografer, pengajar bimbingan privat, hingga pengelola online shop. Sementara itu, Menurut (Meiji dalam Kalendi, 2024) bahwa pekerjaan seperti pegawai kafe, desainer grafis dan restoran menjadi pilihan umum bagi mahasiswa karena memiliki pengaturan waktu kerja yang fleksibel sehingga memungkinkan mereka tetap mengikuti perkuliahan.

Mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pelajar menghadapi tekanan yang lebih berat dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Mereka dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas akademik sekaligus memenuhi tanggung jawab pekerjaan, sehingga beban yang mereka hadapi menjadi berlipat (Felix et al dalam Lusi, 2021).

Kondisi ini membuat mahasiswa lebih rentan mengalami ketidakstabilan emosional, stres, dan kelelahan, yang pada akhirnya mendorong munculnya

keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Fenomena kuliah sambil bekerja bukanlah hal baru, dan sebagian besar mahasiswa cenderung memilih pekerjaan paruh waktu karena jadwalnya lebih fleksibel dibandingkan pekerjaan penuh waktu, sehingga dapat disesuaikan dengan jadwal perkuliahan. Akan tetapi, keterbatasan waktu juga sering berdampak pada kehidupan sosial mereka, dan tekanan dari atasan serta tuntutan pekerjaan menjadi beban tambahan (Utami, 2020). Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa dukungan yang memadai, mahasiswa yang bekerja paruh waktu berpotensi mengalami *Turnover intention*.

Pekerja Paruh Waktu cenderung lebih tinggi tingkat *turnover* nya dibandingkan pekerja Penuh Waktu. Hal ini terjadi karena Paruh Waktu memiliki komitmen yang lebih rendah, jam kerja yang tidak stabil, serta lebih rentan terhadap stres dan ketidakpastian pekerjaan (Hom et al., 2020). Kondisi ini semakin relevan jika dikaitkan dengan situasi di Surabaya. Berdasarkan Survei Biaya Hidup (SBH) BPS tahun 2022, Surabaya tercatat sebagai kota dengan biaya hidup tertinggi ketiga di Indonesia, yaitu mencapai Rp 13.357.751,79 per bulan, setelah Jakarta dan Bekasi (BPS, 2022). Tingginya biaya hidup ini berpotensi mendorong banyak mahasiswa untuk bekerja paruh waktu guna mencukupi kebutuhan sehari-hari, sehingga risiko tekanan kerja dan kelelahan (*Burnout*) menjadi meningkat, dan potensi terjadinya (*Workplace Incivility*) juga semakin besar karena lingkungan kerja cenderung lebih menuntut serta rentan memunculkan perilaku tidak sopan antar rekan kerja maupun atasan. Kondisi ini menegaskan bahwa beban ekonomi dan tuntutan

hidup di Surabaya menjadi faktor pendorong meningkatnya jumlah mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena termasuk kota metropolitan dan kota terbesar kedua di Indonesia, sehingga dinamika ketenagakerjaannya sangat relevan untuk dikaji. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti difokuskan pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang bekerja paruh waktu. Pemilihan objek ini didasarkan pada kondisi mahasiswa yang berada pada tahap akhir perkuliahan, di mana mereka sedang menyelesaikan tugas akhir sekaligus mulai mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, sehingga memiliki beban akademik dan pekerjaan yang cukup tinggi.

Mengacu temuan pra-penelitian yang dilaksanakan peneliti pada 12 Maret 2026 terhadap 31 responden pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur mengungkapkan bahwa, diperoleh data sebanyak 90,3% (28 responden) sering merasakan kelelahan secara emosional akibat harus membagi waktu antara pekerjaan paruh waktu dan perkuliahan, sedangkan 9,7% (3 responden) menjawab tidak. Selanjutnya, sebanyak 71% (22 responden) pernah menerima perlakuan kurang sopan atau tidak menghargai dari rekan kerja atau atasan selama bekerja paruh waktu, sedangkan 29% (9 responden) menjawab tidak. Selain itu, sebanyak 77,4% (24 responden) pernah terpikir untuk berhenti dari pekerjaan paruh waktu dalam beberapa bulan terakhir, sedangkan 22,6% (7 responden) menjawab tidak.

Hasil pra - penelitian ini mengindikasikan, pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur rentan mengalami kelelahan emosional dan ketidaknyamanan di tempat kerja, yang berpotensi mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Relevan dengan temuan tersebut, (Hom et al., 2020) menegaskan bahwa *part-time worker* memiliki tingkat keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi, sehingga *turnover* pada kelompok ini lebih sering terjadi. Mahasiswa semester 8 umumnya bekerja paruh waktu sambil mengerjakan skripsi yang mengakibatkan mengalami tekanan akademik dan tekanan kerja secara bersamaan. Sehingga menciptakan kondisi *Burnout* dan *Workplace Incivility* di tempat kerja (Utami et al., 2025). Oleh karena itu krusial menyelidiki faktor apa saja yang menyebabkan *Turnover intention* itu tinggi, salah satunya ialah *Burnout*.

Burnout adalah kondisi psikologis akibat stres *intens* berkepanjangan yang diidentifikasi melalui kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta minimnya kepercayaan diri sehingga seseorang merasakan keterasingan dengan lingkungannya (Ratnasari, 2021). *Burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu, sehingga memicu stres berkelanjutan dan perubahan sikap maupun perilaku menjadi negatif. Menurut (Surya, 2023), *Burnout* dapat menurunkan etos kerja, semangat, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal, yang pada akhirnya merugikan produktivitas perusahaan.

Penelitian (Lengkong, 2023) menegaskan, *Burnout* memengaruhi positif dan signifikan pada *Turnover intention*, bahkan menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh beban kerja pada *Turnover intention*. Temuan ini relevan dengan (Pamungkas & Sulton, 2025) yang mengindikasikan, individu termasuk mahasiswa *Part-time Worker* cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya ketika mengalami *Burnout*. Namun, hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten, karena pada penelitian (Wulandari et al., 2025) menghasilkan temuan, *Burnout* tidak memengaruhi signifikan pada *Turnover intention*. Selain *Burnout*, faktor lainnya yang bisa memicu *Turnover intention* adalah *Workplace Incivility*.

Workplace Incivility adalah perilaku tidak sopan di tempat kerja, baik verbal maupun nonverbal, seperti ucapan kasar, komentar merendahkan, gerakan mengejek, atau sikap yang tidak menghargai perasaan orang lain, yang dapat menciptakan lingkungan kerja *toxic* (Sowe & Arslan, 2023). Ketidaksopanan ini dapat menimbulkan kelelahan emosional dan meningkatkan stres (Samad et al., 2021), terutama bagi mahasiswa pekerja paruh waktu yang lebih rentan karena minim pengalaman. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang nyaman, sehingga dapat melemahkan dukungan antar rekan kerja dan memicu keputusan untuk keluar akibat merasa terintimidasi (Burhamah et al., 2021).

Contoh perilakunya antara lain merendahkan, mengabaikan, mengejek, mendiamkan tanpa alasan, ikut campur keputusan, hingga mendorong tindakan tidak profesional. *Workplace Incivility* juga terbukti memengaruhi *Turnover*

intention, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian (Lestari & Almansur, 2025) serta (Setyorini & Syarifah, 2022) yang menemukan bahwa perilaku ini memiliki pengaruh signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Namun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh *Workplace Incivility* belum sepenuhnya konsisten, karena penelitian (Anjarwati & Larasati 2025) mengindikasikan, *Workplace Incivility* tidak memiliki pengaruh signifikan pada *Turnover intention*.

Mengacu penjabaran tersebut serta munculnya fenomena *research gap* dari temuan studi terdahulu yang dibahas, maka penulis mempunyai ketertarikan mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Burnout* dan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang yang dijabarkan, maka bisa dirumuskan permasalahan penelitian, di antaranya:

1. Apakah secara simultan *Burnout* dan *Workplace Incivility* berpengaruh terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?
2. Apakah secara parsial *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?
3. Apakah secara parsial *Workplace Incivility* berpengaruh terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah tersebut, bisa diidentifikasi tujuan penelitian ini, di antaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* dan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat - manfaat yang harapannya didapat melalui penelitian ini, di antaranya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini harapannya bisa memberi bantuan ilmiah dalam implementasi kajian keilmuan berkenaan pengaruh *Burnout*, dan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini harapannya bisa dipergunakan menjadi masukan gagasan, informasi, serta perumusan kebijakan berkenaan merencanakan strategi dalam mengevaluasi dan menjaga karyawan. Temuan yang dihasilkan harapannya bisa menyajikan informasi tambahan sebagai perumus kebijakan berkenaan *Burnout*, *Workplace Incivility* yang memengaruhi *Turnover intention* pada *Part-time Worker* yang berstatus mahasiswa di Surabaya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah jurnal yang berkaitan dengan penelitian dan dapat mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
<p>“Pengaruh <i>Organizational Commitment</i>, <i>Job Burnout</i>, dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro)”</p>	<p>X1: <i>Organizational Commitment</i>, X2: <i>Job Burnout</i> X3: <i>Job Satisfaction</i> Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>Metode Kuantitatif, regresi linier berganda, SPSS</p>	<p>Temuan yang dihasilkan secara simultan <i>organizational commitment</i>, <i>job Burnout</i>, dan <i>job satisfaction</i> memengaruhi signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan yang diteliti. Secara parsial, <i>organizational commitment</i> memengaruhi negatif namun tidak signifikan pada <i>Turnover intention</i>, <i>job Burnout</i> memengaruhi positif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i>, serta <i>job satisfaction</i> memengaruhi negatif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i>.</p>
<p>Persamaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan <i>job Burnout</i> sebagai faktor yang memengaruhi <i>turnover intention</i></p> <p>b) Pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif sementara dalam menghimpun datanya lewat distribusi kuesioner kepada responden.</p> <p>Perbedaan :</p>			

Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
<p>a) Penelitian ini mempergunakan variabel <i>organizational commitment</i>, <i>job Burnout</i>, dan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel independen, sedangkan penelitian penulis menggunakan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independen.</p> <p>Objek penelitian ini adalah karyawan karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Surabaya</p>			
<p>Hida et al. (2024). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang”</p>	<p>X1: Kepuasan Kerja X2: <i>Burnout</i> Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>Metode kuantitatif, regresi linear berganda, SPSS</p>	<p>Secara parsial kepuasan kerja memengaruhi negatif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan, sementara <i>Burnout</i> memengaruhi positif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan. Di sisi lain, secara simultan kepuasan kerja dan <i>Burnout</i> memengaruhi positif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan.</p>
<p>Persamaan :</p> <p>a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover intention Part-time Worker</i> yang berstatus mahasiswa di Surabaya</p> <p>b) Pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif sementara dalam menghimpun datanya dipergunakan distribusi kuesioner kepada responden.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan variabel kepuasan kerja dan <i>Burnout</i> sebagai variabel independen, sedangkan penelitian penulis mempergunakan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independent.</p> <p>b) Objek penelitian ini adalah karyawan tetap pada Toko Roti Borneo Bakery Kupang, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa..</p>			
<p>Permatasari, C., & Laily, N. (2021).</p>	<p>X1: <i>Job Insecurity</i> X2: <i>Burnout</i></p>	<p>Metode Kuantitatif, regresi</p>	<p>Mengindikasikan, <i>job insecurity</i> dan <i>Burnout</i> memengaruhi</p>

Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
<p>“Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya)”</p>	<p>Y: <i>Turnover intention</i> Z: Komitmen Organisasional</p>	<p>berganda dengan variabel intervening, SPSS</p>	<p><i>Turnover intention</i> dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak memengaruhi <i>Turnover intention</i>. Di samping hal tersebut, perolehan pengujian Sobel mengindikasikan, komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>Burnout</i> pada <i>Turnover intention</i>.</p>
<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Penelitian ini mempergunakan <i>Burnout</i> sebagai faktor yang memengaruhi <i>turnover intention</i> Pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif sementara dalam menghimpun datanya dipergunakan distribusi kuesioner kepada responden. <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Penelitian ini mempergunakan variabel intervening (Z), sementara penulis tidak menggunakan variabel intervening (Z) Penelitian ini mempergunakan variabel <i>job insecurity</i> dan <i>Burnout</i> sebagai variabel independen, sedangkan penulis menggunakan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independent Objek penelitian ini adalah Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa. 			
<p>Mustaqim, & Bagana, B. D. (2025). “Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, Lingkungan Kerja dan</p>	<p>X1: <i>Self Efficacy</i> X2: Lingkungan Kerja X3: <i>Burnout</i> Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>Metode Kuantitatif, regresi berganda dengan variabel intervening, SPSS</p>	<p>Perolehan uji yang dihasilkan, variabel <i>self efficacy</i> dan <i>Burnout</i> memengaruhi positif pada <i>Turnover intention</i>, serta lingkungan kerja memengaruhi negatif pada <i>Turnover intention</i>.</p>

Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
<p><i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Generasi Z di Perusahaan Manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma”</p>			
<p>Persamaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan <i>Burnout</i> sebagai faktor yang memengaruhi <i>turnover intention</i></p> <p>b) Pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif sementara dalam menghimpun datanya dipergunakan distribusi kuesioner kepada responden.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan variabel <i>self efficacy</i>, lingkungan kerja dan <i>Burnout</i> sebagai variabel independen, sedangkan penulis menggunakan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independent</p> <p>b) Objek yang diteliti ialah karyawan Generasi Z di Perusahaan Manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa.</p>			
<p>Lestari, A. U., & Almanshur, F. (2025). “Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Work Incivility</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>Burnout</i> pada pekerja Gen Z di Kota Malang”</p>	<p>X1: <i>Workload</i> X2: <i>Work Incivility</i> Y: <i>Turnover intention</i> Z: <i>Burnout</i></p>	<p>Metode Kuantitatif, regresi berganda dengan variabel intervening, SPSS</p>	<p>Temuan studi mengindikasikan, <i>workload</i> dan <i>Workplace Incivility</i> di tempat kerja secara signifikan memengaruhi <i>Turnover intention</i>, serta <i>Burnout</i> memperkuat kedua pengaruh tersebut.</p>
<p>Persamaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan <i>Workplace Incivility</i> sebagai faktor yang memengaruhi <i>turnover intention</i></p>			

Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
<p>b) Pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif sementara dalam menghimpun datanya lewat distribusi kuesioner kepada responden.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan variabel intervening (Z), sementara penulis tidak menggunakan variabel intervening (Z)</p> <p>b) Penelitian ini mempergunakan variabel <i>workload</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independen, sedangkan penulis menggunakan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independent</p> <p>c) Penelitian ini mempergunakan variabel <i>Burnout</i> sebagai variabel intervening (Z), sedangkan penulis menggunakan <i>Burnout</i> sebagai variabel independen</p> <p>d) Objek penelitian ini adalah pekerja Gen Z di Kota Malang, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa..</p>			
<p>Setyadi (2021)</p> <p>“<i>Workplace Incivility and Job Burnout and Work Engagement Effects on Turnover intention of Coal Mining Company Employees in East Kalimantan</i>”</p>	<p>X1: <i>Workplace Incivility</i></p> <p>X2: <i>Job Burnout</i></p> <p>X3: <i>Work Engagement Effects</i></p> <p>Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>Metode Kuantitatif, regresi linier berganda, SPSS</p>	<p>Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, Ketidakramahan di tempat kerja dan kelelahan kerja sebagian memengaruhi langsung dan signifikan pada niat berhenti kerja karyawan, sedangkan keterlibatan kerja pada niat berhenti kerja karyawan tidak memengaruhi langsung dan signifikan.</p> <p>Analisis jalur mengindikasikan, keterlibatan kerja tidak mampu memediasi pengaruh ketidakramahan di tempat kerja terhadap niat berhenti kerja karyawan. Demikian pula, pengaruh kelelahan kerja melalui keterlibatan kerja terhadap niat berhenti kerja karyawan tidak signifikan.</p>
<p>Persamaan :</p>			

Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
<p>a) Penelitian ini mempergunakan <i>Workplace Incivility</i> dan <i>job Burnout</i> sebagai faktor yang memengaruhi <i>turnover intention</i></p> <p>b) Pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif sementara dalam menghimpun datanya lewat distribusi kuesioner kepada responden.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan variabel <i>Workplace Incivility</i>, <i>job Burnout</i>, dan <i>work engagement effect</i> sebagai variabel independen, sedangkan penelitian penulis menggunakan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independen.</p> <p>b) Objek penelitian ini adalah karyawan Karyawan Perusahaan Pertambangan Batubara di Kalimantan Timur, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa.</p>			
<p>Sayugo, (2020). “Pengaruh <i>Workplace Incivility</i>, <i>Job Burnout</i>, dan <i>Role Conflict</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Malindo Group Kebumen”</p>	<p>X1: <i>Workplace Incivility</i> X2: <i>Job Burnout</i> X3: <i>Role Conflict</i> Y: <i>Turnover intention</i></p>	<p>Metode Kuantitatif, regresi linier berganda, SPSS</p>	<p>Temuan yang dihasilkan secara parsial <i>Workplace Incivility</i> memengaruhi signifikan pada <i>Turnover intention</i>, <i>job Burnout</i> memengaruhi signifikan pada <i>Turnover intention</i> dan <i>Role conflict</i> memengaruhi signifikan pada <i>Turnover intention</i>. Secara simultan <i>Workplace Incivility</i>, <i>job Burnout</i> dan <i>role conflict</i> pada <i>Turnover intention</i> karyawan yang diteliti.</p>
<p>Persamaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan <i>Workplace Incivility</i>, <i>job Burnout</i>, dan sebagai faktor yang memengaruhi <i>turnover intention</i></p> <p>b) Pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif sementara dalam menghimpun datanya lewat distribusi kuesioner kepada responden.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a) Penelitian ini mempergunakan variabel <i>Workplace Incivility</i>, <i>job Burnout</i>, dan <i>role conflict</i> sebagai variabel independen, sedangkan penelitian penulis menggunakan <i>Burnout</i> dan <i>Workplace Incivility</i> sebagai variabel independen.</p> <p>b) Objek penelitian ini adalah karyawan Malindo Group Kebumen, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa..</p>			

Sumber : Penulis (2026)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pandangan (Anika dalam Amalia, 2022) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah proses dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Proses ini bertujuan untuk membantu kegiatan sumber daya manusia agar organisasi ataupun perusahaan bisa mewujudkan yang sudah ditargetkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan instrumen krusial bagi organisasi mengingat peran serta fungsinya yang bersifat unik dan tidak dapat di substitusi oleh aset lainnya. Menurut (Hasibuan, 2020), MSDM merupakan perpaduan antara sains dan seni dalam mengelola interaksi serta kontribusi pekerja secara berdaya guna dan tepat sasaran demi mendukung tercapainya visi organisasi, personel, maupun publik. Di sisi lain, (Mangkunegara A.P., 2020) menjabarkan, MSDM mencakup aktivitas manajerial mulai dari perencanaan hingga supervisi terhadap rekrutmen, peningkatan kompetensi, kompensasi, penyatuan, perawatan, sampai terminasi karyawan guna merealisasikan target lembaga atau korporasi.

Sesuai dengan pemaparan tersebut, bisa diambil simpulan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang studi mengenai tata kelola dan optimalisasi potensi manusia di dalam organisasi

secara strategis guna menjamin tercapainya target perusahaan, kesejahteraan staf, serta kepentingan masyarakat luas.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi dalam MSDM berperan sebagai instrumen untuk mengenali tujuan pengelolaan SDM secara sistematis, di mana terdapat pilar-pilar fungsi yang menyertainya. Menurut pandangan (Hasibuan, 2020), fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Konsep perencanaan (*human resources planning*) menitikberatkan pada pengaturan SDM secara optimal dan produktif demi memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dalam proses akselerasi perwujudan tujuan-tujuan institusional.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan aktivitas untuk mengatur seluruh staf melalui penetapan distribusi tugas, interaksi profesional, pelimpahan kuasa, serta sinkronisasi dalam struktur organisasi, mengingat lembaga hanyalah instrumen guna merealisasikan sasaran.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan aktivitas menavigasi seluruh personil guna menumbuhkan kolaborasi serta produktivitas yang optimal dan berdaya guna demi menunjang terealisasinya sasaran organisasi, kesejahteraan pegawai, maupun kepentingan publik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian ialah aktivitas mensupervisi seluruh personil guna memastikan kepatuhan terhadap regulasi organisasi dan konsistensi kerja berdasarkan strategi yang ditetapkan, di mana tindakan koreksi serta pembaruan rencana akan diimplementasikan apabila ditemukan kekeliruan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan tahap fungsional yang mencakup penarikan, penyaringan, penempatan posisi, pembekalan, hingga induksi untuk memastikan perusahaan mendapatkan personil yang selaras dengan kualifikasi yang diperlukan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan didefinisikan sebagai rangkaian sistematis untuk mengeskalasi kompetensi teknis, teoritis, konseptual, serta integritas moral personel melalui jalur pembelajaran dan program pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi didefinisikan sebagai pemberian imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial atau materiil, kepada staf sebagai kompensasi atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Doktrin kompensasi berpijak pada asas keadilan dan kepatutan; adil berarti proporsional terhadap capaian kinerjanya, sementara patut diartikan mampu mengakomodasi kebutuhan pokok

serta mengacu pada standar upah minimum regulasi pemerintah dan mempertimbangkan konsistensi internal maupun eksternal.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian didefinisikan sebagai aktivitas menyelaraskan antara orientasi strategis organisasi dengan aspirasi individu tenaga kerja guna mewujudkan sinergi yang harmonis serta memberikan nilai tambah bagi kedua belah pihak.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan diartikan sebagai upaya sistematis untuk menjaga sekaligus mengoptimalkan stabilitas fisik, psikologis, serta loyalitas personil, guna memastikan kesediaan mereka untuk terus berkolaborasi hingga memasuki masa purnabakti.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan manifestasi dari aspirasi dan kesadaran individu untuk mematuhi regulasi di institusi pendidikan serta nilai-nilai sosial yang berlaku. Sebagai subjek hukum, manusia sepatutnya memiliki integritas kesadaran dan disiplin internal dalam kepribadiannya.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merujuk pada berakhirnya masa kerja seseorang dalam sebuah entitas bisnis. Fenomena ini dapat terjadi akibat aspirasi dari pihak karyawan, keputusan sepihak dari manajemen, selesainya masa

berlaku perjanjian kerja, masa pensiun, serta berbagai alasan legal dan administratif lainnya.

Berdasarkan pandangan Flippo dalam Budiyanto dan Mochklas (2020), fungsi MSDM secara umum diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun penjabaran dari fungsi-fungsi MSDM tersebut, di antaranya:

1. Perencanaan,

Perencanaan merepresentasikan aspek krusial di mana manajer yang kompeten memahami bahwa alokasi waktu terbesar harus diprioritaskan pada tahap ini. Dalam konteks SDM, perencanaan bermakna sebagai proses formulasi program kerja personil yang ditujukan untuk mendukung keberhasilan pencapaian target-target strategis organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian berkaitan erat dengan formulasi serangkaian langkah terukur agar implementasi tugas dapat berjalan secara optimal. Dalam lingkup ini, MSDM mengonstruksi kerangka keterhubungan antara deskripsi kerja, ketersediaan personil, serta elemen fisik pendukung lain. Manajer dituntut untuk bersikap cermat dalam memetakan interaksi kompleks yang muncul antara suatu unit khusus dan unit lain.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan berkaitan dengan implementasi rencana yang telah dirumuskan dan disusun dalam kerangka organisasi. Lingkup fungsi ini mencakup pemberian motivasi, eksekusi tugas, instruksi kerja, serta

elemen manajerial lainnya yang pada intinya bertujuan untuk menggerakkan personil agar berkinerja secara efektif.

4. Pengendalian

Pengendalian didefinisikan sebagai aktivitas pemantauan terhadap pelaksanaan tugas yang kemudian dikomparasikan dengan rencana awal, serta diikuti tindakan koreksi atas segala bentuk deviasi. Dalam kondisi tertentu, proses ini juga mencakup reformulasi strategi dan adaptasi rencana terhadap penyimpangan yang bersifat permanen.

5. Pengadaan,

Pengadaan tenaga kerja merupakan fungsi operasional primer dalam MSDM yang berfokus pada upaya memperoleh kuantitas dan kualifikasi personil secara akurat demi mencapai target organisasi. Cakupan aktivitas dalam fungsi ini meliputi identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, proses rekrutmen, seleksi, hingga penempatan kerja.

6. Pengembangan,

Pengembangan SDM merupakan upaya eskalasi kompetensi melalui pelatihan yang krusial guna menunjang pencapaian prestasi kerja yang optimal. Kebutuhan akan pengembangan ini muncul sebagai respons terhadap dinamika transformasi teknologi, restrukturisasi jabatan, serta kompleksitas tanggung jawab manajerial yang kian meningkat.

7. Kompensasi

Kompensasi ialah pemberian imbalan yang proporsional dan kompetitif kepada sumber daya manusia atas kontribusi mereka dalam

merealisasikan target-target organisasi. Komponen kompensasi ini memiliki keterkaitan fundamental dengan berbagai aspek manajerial, seperti evaluasi jabatan, formulasi kebijakan pengupahan, hingga mekanisme sistem penggajian yang diterapkan.

8. Integrasi

Integrasi didefinisikan sebagai upaya mewujudkan rekonsiliasi yang harmonis antara kepentingan individu, masyarakat, dan organisasi. Adanya irisan kepentingan yang signifikan di antara ketiga entitas tersebut menuntut organisasi untuk senantiasa mempertimbangkan aspek afektif dan sikap personil dalam implementasi kebijakan. Sementara itu, fungsi pemeliharaan berfokus pada upaya melestarikan kondisi kerja yang kondusif, di mana ketersediaan angkatan kerja yang kompeten dan berdedikasi tinggi harus dikelola secara berkelanjutan.

9. Pemisahan

Pemisahan merupakan fungsi operasional terakhir dalam MSDM, yang mencakup terminasi hubungan profesional dengan personil dan mengembalikan mereka ke dalam lingkungan masyarakat. Pemutusan hubungan kerja ini dapat dipicu oleh berbagai determinan, seperti pencapaian usia purnabakti, pemberhentian sementara, penempatan luar, wafatnya karyawan, hingga pemecatan

Berdasarkan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan krusial dalam mengatur pekerja secara efektif dan efisien melalui berbagai fungsi, mulai dari perencanaan, pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pemberhentian. Fungsi-fungsi tersebut saling berkaitan dan bertujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, MSDM bersifat integratif karena menyelaraskan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan. Dengan penerapan MSDM yang baik, organisasi dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan keberlanjutan pencapaian tujuannya.

2.2.1.3 Indikator Sumber Daya Manusia

Indikator MSDM mengacu (Huzain, 2021), keberhasilan MSDM dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Produktivitas karyawan

Seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

2. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir

3. Tingkatan over karyawan

Presentase karyawan yang keluar dari organisasi dalam periode tertentu

4. Efektivitas pelatihan dan pengembangan

Sejauh mana pelatih yang diberikan berdampak positif pada keterampilan dan kinerja karyawan

5. Kedisiplinan karyawan

Kepatuhan karyawan terhadap aturan dan budaya kerja perusahaan

6. Kualitas hubungan kerja

Keharmonisan dan efektivitas komunikasi antara karyawan dan manajemen.

Sedangkan beberapa indikator manajemen sumber daya manusia menurut (Rizky & Utama, 2021):

1. Tugas kerja, yakni detail deskripsi tugas yang mesti dikerjakan pekerja.
2. Kualitas kerja, yakni capaian yang terstandar dan sebagaimana yang dikehendaki.
3. Kuantitas, yakni total capaian dari produksi dari pekerja.
4. Ketepatan waktu, yakni capaian produksi kerja pekerja dari sisi waktu.
5. Efektifitas biaya, yakni penggunaan biaya yang akurat dan efisien.

2.2.2 Turnover intention

2.2.2.1 Definisi *Turnover intention*

Turnover intention didefinisikan ialah kecenderungan ataupun intensi subjektif karyawan agar memutus hubungan kerja dengan organisasi. Fenomena ini pada umumnya dipicu oleh akumulasi pengalaman profesional di internal perusahaan, derajat kepuasan kerja yang dirasakan, serta penilaian individu terhadap ketersediaan alternatif lapangan kerja di luar organisasi (Klein & Kozlowski, 2021). (Dharma dalam Wiyono, 2020) menjelaskan bahwa *Turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau memiliki keinginan berpindah dari perusahaan di masa mendatang. Relevan dengan pendapat tersebut, (Chin, dalam Orpina, S. et al., 2022) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja

merupakan keinginan karyawan untuk tidak melanjutkan pekerjaannya atau keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani. Selain itu, (Molahosseini et al., 2020 dalam Orpina, S. et al., 2022) mengemukakan bahwa *Turnover intention* merupakan tantangan bagi perusahaan karena dapat memengaruhi perkembangan perusahaan, sehingga perlu menjadi perhatian dalam upaya mempertahankan karyawan serta meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, bisa diambil simpulan *Turnover intention* merupakan kecenderungan ataupun niat karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh beragam aspek dan memiliki dampak penting bagi keberlangsungan serta kinerja perusahaan.

2.2.2.2 Jenis-Jenis *Turnover intention*

Mengacu pandangan (Wirawan dalam Hida et al., 2024) pindah kerja bisa diklasifikasikan ke dalam sejumlah jenis di antaranya:

1. *Voluntary Turnover* ialah fenomena di mana karyawan memutuskan meninggalkan organisasi atas inisiatif atau kehendak pribadi secara sukarela. Secara lebih spesifik, *voluntary turnover* ini dapat diklasifikasikan menjadi dua, di antaranya:
 - a. *Avoidable turnover* (dapat dihindari). Fenomena ini umumnya dipicu oleh faktor-faktor internal perusahaan seperti ketidaktertarikan terhadap kompensasi dibandingkan tawaran di

tempat lain, lingkungan kerja yang kurang kompetitif, serta kendala dalam gaya kepemimpinan atau sistem administrasi organisasi.

b. *Unavoidable turnover* (tidak dapat dihindari). Kondisi ini dipicu oleh alasan personal/domestik, seperti relokasi geografis mengikuti pasangan, pergeseran orientasi karier individu, tanggung jawab pengasuhan keluarga atau pasangan di rumah, serta kehamilan.

2. *Involuntary turnover* dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan meninggalkan organisasi dikarenakan keterpaksaan. Fenomena ini umumnya dipicu oleh kebijakan pendisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan ataupun perampangan tenaga kerja.

Sedangkan Jenis *Turnover intention* merujuk pandangan (Ardan & Jaelani, 2021), di antaranya:

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *Turnover intention* dikelompokkan :
 - a. *Turnover* secara tidak sukarela : *Turnover* ini mencakup pemecatan akibat performa yang tidak optimal serta pelanggaran terhadap regulasi internal. Jenis ini didorong oleh ketentuan organisasional, aturan kerja, maupun standar kinerja yang gagal direalisasikan oleh karyawan secara tepat.
 - b. *Turnover* secara sukarela : Pegawai mengundurkan diri dari organisasi atas dasar kehendak pribadi. *Turnover* secara sukarela dapat dilatarbelakangi berbagai aspek, mencakup prospek karier, kompensasi, pola supervisi, letak geografis, serta urusan individu maupun keluarga.

2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *Turnover intention* dikelompokkan menjadi:
 - a. *Turnover fungsional* : Pegawai dengan produktivitas yang minim, personil yang tidak konsisten, atau mereka yang menghambat efektivitas rekan sejawat keluar dari instansi.
 - b. *Turnover disfungsional* : Tenaga kerja potensial yang berkontribusi besar melepaskan posisinya di organisasi saat berada pada fase yang menentukan.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *Turnover intention* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : Kondisi tersebut terjadi akibat faktor di luar otoritas pihak perusahaan. Berbagai alasan pengunduran diri staf tidak dapat diintervensi organisasi, seperti relokasi wilayah geografis, keputusan menetap karena urusan keluarga, perpindahan domisili pasangan, serta status karyawan sebagai lulusan baru yang mencari peluang lain.
 - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan : Fenomena ini muncul dikarenakan variabel yang berada di bawah otoritas pemberi kerja. Pada konteks *turnover* yang bisa diantisipasi, instansi akan lebih efektif dalam menjaga keberadaan pegawai jika mereka secara proaktif menyelesaikan permasalahan internal yang mendasari keputusan karyawan untuk berhenti.

Berdasarkan jenis jenis *Turnover intention* berikut disimpulkan bahwa *Turnover intention* ialah kecenderungan pekerja untuk

mengundurkan diri dari organisasi. Hal tersebut bisa muncul dengan sukarela maupun tidak sukarela, bersifat fungsional atau disfungsional, serta dapat dikendalikan atau tidak dikendalikan oleh organisasi. Klasifikasi ini mengindikasikan, *Turnover intention* dipengaruhi oleh beragam aspek internal dan eksternal, sehingga organisasi perlu memahami jenis turnover yang terjadi untuk menentukan kebijakan tata kelola SDM yang relevan.

2.2.2.3 Indikator *Turnover intention*

Mengacu pandangan (Mobley dalam Permatasari & Laily, 2021), terdapat tiga indikator dalam *turnover intention* yang bisa menjadi acuan pengukurannya, di antaranya:

1. Pemikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*),

Menggambarkan refleksi individu untuk memilih antara berhenti dari posisi saat ini atau bertahan di organisasi. Hal ini diawali oleh rasa ketidakpuasan kerja yang dialami pegawai, yang kemudian memicu pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan sehingga berdampak pada fluktuasi frekuensi ketidakhadiran di tempat kerja.

2. Hasrat untuk keluar (*intention to quit*),

Menggambarkan dorongan individu untuk mulai mencari peluang karier di organisasi lain. Apabila seorang pegawai telah berada pada tahap sering mempertimbangkan pengunduran diri, maka individu tersebut

akan berupaya mengeksplorasi pekerjaan di luar instansi yang dianggap mampu memberikan kondisi lebih baik.

3. Intensi mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for another job*),

Menggambarkan individu yang berencana berhenti bekerja. Karyawan akan merealisasikan niat tersebut bila telah memperoleh tawaran yang lebih menjanjikan, yang pada akhirnya akan bermuara pada keputusan final untuk tetap bertahan/mengakhiri relasi kerja mereka.

Sedangkan Keinginan berpindah kerja memiliki tiga indikator yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dijelaskan (Chen dan Francesco dalam Wiyono, 2020) yaitu diantaranya:

1. Pikiran untuk Keluar

Tenaga kerja yang mempunyai pemikiran untuk pindah biasanya telah memikirkan dari berbagai aspek. Selain itu, setiap pekerja berlatar belakang bervariasi untuk memilih pindah dari tempat kerja.

2. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain

Tenaga kerja yang telah mempunyai pemikiran untuk pindah dari perusahaan juga mempunyai intensi untuk mencari lowongan kerja di tempat lain. Hal ini dilakukan supaya saat sudah meninggalkan pekerjaan sebelumnya telah memiliki persiapan untuk mendapat pekerjaan yang baru. Karyawan tidak sebatas mencari lowongan,

namun pula bisa mendapat informasi pekerjaan di tempat lain oleh orang-orang terdekat.

3. Terdapat Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi dalam di Masa Depan

Karyawan disini memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan, tetapi tetap tinggal di perusahaan dengan waktu yang cukup lama, seperti dalam beberapa bulan atau tahun.

Maka peneliti menggunakan indikator *Turnover intention* berdasarkan pendapat dari (Mobley dalam Permatasari & Laily, 2021), di antaranya Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), dan Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*),

2.2.3 *Burnout*

2.2.3.1 Definisi *Burnout*

Burnout adalah kondisi psikologis akibat stres intens berkepanjangan yang diidentifikasi melalui kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya kepercayaan diri sehingga individu merasa terpisah dari lingkungannya (Ratnasari, 2021). Sedangkan menurut (Shinta & Laily, 2020) *Burnout* merupakan keadaan psikologis yang dialami karyawan berupa kelelahan fisik dan mental akibat stres kerja yang berlangsung dalam kurun waktu panjang dengan intensitas tinggi. *Burnout* juga dapat dipahami

sebagai bentuk ekspresi ketidakpuasan karena karyawan merasa kurang mendapatkan penghargaan dalam pekerjaannya, yang memicu munculnya rasa frustrasi, tuntutan berlebih, kekurangan energi, serta rendahnya motivasi kerja (Pramanasari et al., 2023). Kondisi ini dapat menghambat kinerja karyawan sehingga mereka tidak mampu bekerja secara optimal, yang ditandai dengan rendahnya pencapaian individu, depersonalisasi, dan kelelahan emosional sebagai suatu sindrom *Burnout* (Herliani et al., 2021).

Beberapa gejala *Burnout* antara lain menurunnya semangat kerja, munculnya rasa frustrasi, serta berkurangnya kemampuan individu dalam mengendalikan diri. (McGhee dalam Shinta dan Laily, 2020) menjelaskan bahwa *Burnout* merupakan reaksi emosional berupa stres akibat beban kerja yang berat secara terus-menerus, sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal, sedangkan (Freudenberger dalam Alam, 2021) menjabarkan, *Burnout* adalah kelelahan yang timbul akibat bekerja secara intens tanpa memperhatikan kondisi fisik individu. Secara umum, *Burnout* ialah keadaan psikologis yang diidentifikasi melalui kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat stres yang berkepanjangan, sehingga menurut (Wilcockson dalam Cahyani, 2020), penanganan *Burnout* perlu dilakukan dari aspek individu dan organisasi. Tanda awal *Burnout* dapat terlihat dari perasaan jenuh dan kelelahan yang dialami karyawan akibat beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, yang mengakibatkan tekanan kerja meningkat dan waktu istirahat menjadi kurang.

Mengacu sejumlah pengertian tersebut bisa diambil simpulan *Burnout* merupakan kelelahan yang luar biasa diakibatkan bekerja dalam jangka waktu lama dengan pekerjaannya intens sehingga mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis seseorang, hal ini menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun keadaan ini akan mengakibatkan seseorang tidak memiliki kesenangan dalam bekerja, komitmen pada perusahaan turun, ketidaksesuaian output yang dihasilkan dan prestasi yang menurun karena kinerja tidak maksimal

2.2.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi *Burnout*

Mengacu pandangan (Maslach & Leiter dalam Alfajar & Hidayati 2022) faktor yang memengaruhi kemunculan *Burnout*, di antaranya:

1. *Work overloaded*

Kondisi ini berpotensi muncul akibat ketidakselarasan antara individu karyawan dan tuntutan perannya. Pekerja dituntut menyelesaikan terlalu banyak tugas dalam durasi waktu yang sangat singkat. *Overload* muncul dikarenakan beban kerja yang diinstruksikan telah melewati ambang batas kapasitas manusia yang memiliki ruang lingkup terbatas.

2. *Lack of work control*

Setiap orang mendambakan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pemilihan opsi, pengambilan kebijakan, pemanfaatan kapabilitas kognitif untuk solusi masalah, dan pencapaian target. Namun, aturan yang berlaku acapkali membatasi ruang kreativitas staf, yang memicu

penurunan rasa kepemilikan terhadap hasil akhir karena adanya kendali yang sangat ketat dari pihak atasan.

3. *Rewarded for work*

Minimnya penghargaan dari sekitar mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai. Penghargaan tersebut tidak sebatas diukur melalui pemberian insentif finansial, namun hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja maupun antara bawahan dengan atasan turut memberikan pengaruh signifikan bagi psikologis karyawan.

4. *Breakdown in community*

Rendahnya rasa memiliki (*belongingness*) terhadap komunitas kerja berdampak pada berkurangnya motivasi positif pegawai di tempat kerja. Seseorang cenderung menunjukkan performa maksimal jika didukung oleh rasa nyaman dan kebahagiaan melalui apresiasi tim, tetapi pada praktiknya lingkungan organisasi sering kali tidak mendukung hal tersebut. Muncul kesenjangan interaksi antara karyawan maupun dengan atasan, yang mengakibatkan setiap orang sibuk dengan tugas individu tanpa adanya interaksi berkualitas dengan rekan kerja.

5. *Treated fairly*

Rasa diperlakukan secara tidak adil merupakan salah satu kontributor terhadap terjadinya fenomena *burnout*. Sikap adil melibatkan tindakan saling menghargai dan mengakui perbedaan yang ada. Adanya rasa hormat tersebut akan menumbuhkan keterikatan emosional dengan lingkungan kerja. Namun, pegawai cenderung merasa tidak percaya

pada organisasinya ketika unsur keadilan tidak dirasakan dalam lingkungan kerja tersebut.

6. *Dealing with Conflict Values*

Tuntutan profesional terkadang memaksa pegawai untuk mengambil tindakan yang bertentangan dengan prinsip pribadi mereka.

Sedangkan menurut (Hasanah, 2020) terdapat faktor yang memengaruhi *Burnout*, di antaranya:

1. Beban kerja (*workload*)

Stres yang dikarenakan individu mengerjakan tugas kelewat banyak.

2. Tekanan waktu (*time pressure*)

Stres yang bersumber dari ketegangan ketika individu berupaya mengerjakan tugas, yang mana hal tersebut dikarenakan oleh batasan waktu penyelesaian pekerjaan yang ketat.

3. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*)

Kondisi di mana individu merasa kurang mendapatkan bantuan atau sokongan dari pihak lain dalam upaya menuntaskan tanggung jawab pekerjaannya.

4. Stres karena peran (*role stress*)

Individu merasakan keadaan ambigu di lokasi kerja dan perselisihan di tempat kerja.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi *Burnout* bisa diambil simpulan *Burnout* dipengaruhi oleh beragam aspek yang berkenaan dengan kondisi

pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol dalam pekerjaan, minimnya apresiasi, lemahnya hubungan sosial di tempat kerja, perlakuan yang tidak adil, konflik nilai, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial, serta stres peran. Faktor-faktor tersebut mengindikasikan, *Burnout* muncul sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan tersebut.

2.2.3.3 Dampak *Burnout*

Menurut (Schaufeli dan Buunk dalam Arif & Wijono 2022) mengelompokkan dampak *Burnout* menjadi lima kategori utama yaitu :

1. Manifestasi afektif (*Affective Manifestations*)

Seseorang yang terdampak *burnout* akan tampak kehilangan kegembiraan, sering bersedih, dan memiliki kecenderungan depresi. Dampak pada aspek emosionalnya dicirikan oleh rendahnya motivasi serta kondisi psikologis yang cenderung murung. Kelelahan emosional terjadi karena alokasi energi yang berlebihan dalam periode yang lama, yang kemudian memicu perilaku agresif, sensitivitas tinggi, serta sikap tidak bersahabat dan penuh kecurigaan terhadap seluruh pemangku kepentingan di lingkungan kerja.

2. Manifestasi kognitif (*Cognitive Manifestations*)

Fenomena *burnout* ditandai dengan munculnya rasa ketidakberdayaan, rasa putus asa, dan kelelahan fisik maupun mental. Kegagalan dalam

mencapai target kerja sering kali membuat individu merasa kehilangan orientasi dan arti dari profesinya. Akibatnya, terjadi pergeseran kualitas hubungan dengan klien; dari yang awalnya penuh perhatian menjadi sinis dan cenderung menganggap rendah penerima layanan melalui sikap yang pesimistik. Dalam lingkup organisasi, penderita merasa terisolasi dan tidak dihargai oleh atasan maupun rekan sejawat. Ketidakpercayaan terhadap birokrasi dan manajemen mulai mendominasi, yang secara linear berdampak pada merosotnya komitmen organisasi serta menguatnya intensitas mengundurkan diri dari pekerjaannya.

3. Manifestasi fisik (*Physical Manifestation*,)

Kondisi *burnout* berimplikasi pada munculnya gangguan psikosomatis yang ditandai dengan kelelahan fisik menahun dan kondisi tubuh yang melemah (*low energy*). Temuan dalam literatur empiris mengindikasikan, terdapat hubungan linear antara tingkat kelelahan emosional serta depersonalisasi dengan kerentanan terhadap penyakit kritis. Hal ini terbukti dari tingginya prevalensi gangguan kardiovaskular, seperti serangan jantung, pada individu yang mengalami tekanan *burnout* secara intensif di lingkungan kerja.

4. Manifestasi Perilaku (*Behavior Manifestations*)

Pekerja cenderung menunjukkan perilaku pengunduran diri secara psikologis dengan menarik diri dari rutinitas kantor. Sikap tersebut

berdampak negatif bagi instansi, seperti keputusan untuk berpindah kerja, seringnya bolos kerja, hingga capaian prestasi kerja yang rendah atau cenderung merosot dibandingkan periode sebelumnya.

5. Manifestasi Motivasi (*Motivation Manifestations*)

Kondisi ini ditandai dengan luruhnya motivasi intrinsik dalam diri individu, yang tercermin dari kurang antusias, ketertarikan, serta idealisme pada profesinya. Akibatnya, semangat kerja mengalami degradasi yang diikuti dengan penurunan keterlibatan individu dalam memberikan pelayanan.

Adapun dampak dari *Burnout* menurut (Leiter & Maslach, dalam Alam 2022) adalah:

1. *Burnout is Lost Energy*

Kondisi *burnout* mengakibatkan pekerja terjebak dalam perasaan tertekan, beban kerja yang melampaui kapasitas, dan kelelahan yang ekstrem. Selain itu, penderita juga kerap mengalami kesulitan beristirahat serta membangun jarak psikologis dengan ekosistem kerjanya. Akibatnya, efektivitas kinerja karyawan menjadi terhambat, yang memicu merosotnya produktivitas organisasi.

2. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Motivasi kerja yang makin merosot menyebabkan seluruh aspek yang berkaitan dengan profesi dirasakan sebagai beban yang tidak menyenangkan. Penurunan kreativitas serta hilangnya minat terhadap

tugas-tugas harian mengakibatkan kontribusi individu menjadi sangat minimal bagi organisasi.

3. *Burnout is Lost Confidence*

Ketiadaan vitalitas dan keterikatan emosional terhadap tugas menyebabkan kontribusi pekerja menjadi tidak optimal. Efektivitas yang kian merosot dalam jangka panjang berisiko mendegradasi kepercayaan diri profesional, di mana individu mulai mempertanyakan kapabilitas pribadinya. Fenomena ini pada gilirannya mengganggu stabilitas dan keberhasilan target pekerjaan yang diemban.

Merujuk pada berbagai pendapat pakar, dampak *burnout* mencakup spektrum yang luas mulai dari aspek emosional hingga motivasional. Hal ini terefleksi dalam kondisi kelelahan psikis, penurunan efektivitas berpikir, munculnya keluhan fisik, serta perubahan perilaku kerja yang negatif. Selain itu, hilangnya antusiasme dan kepercayaan diri menjadi indikator melemahnya motivasi intrinsik. Secara keseluruhan, *burnout* menjadi determinan utama bagi penurunan kinerja dan rendahnya komitmen karyawan terhadap keberlangsungan instansi.

Merujuk pada berbagai pendapat pakar, dampak *burnout* mencakup spektrum yang luas mulai dari aspek emosional hingga motivasional. Hal ini terefleksi dalam kondisi kelelahan psikis, penurunan efektivitas berpikir, munculnya keluhan fisik, serta perubahan perilaku kerja yang negatif. Selain itu, hilangnya antusiasme dan kepercayaan diri menjadi indikator melemahnya motivasi intrinsik. Secara keseluruhan, *burnout* menjadi

determinan utama bagi penurunan kinerja dan rendahnya komitmen karyawan terhadap keberlangsungan instansi.

2.2.3.4 Indikator *Burnout*

Menurut (Maslach dan Leither dalam Alam, 2022) menggambarkan *Burnout* sebagai suatu kombinasi dari tiga kecenderungan psikologis, yaitu:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Aspek kelelahan emosional mengacu pada persepsi kewalahan secara emosional dan penipisan sumber daya psikologis seseorang. Tekanan pekerjaan yang tinggi serta friksi pribadi di tempat kerja menjadi faktor pemicu utama kondisi ini. Ketika energi emosional telah terkuras, individu akan kesulitan mempertahankan kolaborasi yang efektif dengan rekan kerja. Dalam literatur psikologi, dimensi ini dianggap sebagai komponen inti yang mendasari munculnya *burnout*.

2. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Depersonalisasi merupakan mekanisme pertahanan diri berupa penciptaan jarak emosional terhadap rekan kerja maupun klien, yang berpotensi memicu degradasi empati serta munculnya sikap sinis. Fenomena ini bermanifestasi dalam bentuk perilaku negatif, ketidaksantunan, alienasi sosial, hingga kecenderungan untuk mengabaikan lingkungan sekitar. Lebih lanjut, kondisi ini ditandai dengan minimalnya keterlibatan profesional serta luruhnya idealisme

kerja. Secara psikologis, perilaku ini dilakukan sebagai upaya proteksi diri terhadap tekanan emosional yang melampaui kapasitas individu.

3. Penurunan pencapaian individu (*reduced personal accomplishment*)

Penurunan capaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) merujuk pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi kemampuan dan keberhasilan kerjanya secara rendah. Kondisi psikologis ini dicirikan oleh melemahnya keyakinan diri dan hambatan dalam beradaptasi dengan tekanan pekerjaan. Kurangnya sokongan dari lingkungan sosial serta ketiadaan ruang untuk bertumbuh secara profesional turut memperparah keadaan ini. Akibatnya, individu merasa tidak berdaya dalam mengemban tanggung jawabnya, yang kemudian menimbulkan rasa putus asa dan kegagalan fungsional di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Baron dan Greenberg, dalam Andrianti, 2023) ada beberapa indikator *Burnout*. Beberapa indikator tersebut dikelompokkan ke dalam empat dimensi *Burnout*, yaitu

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Kelelahan fisik dicirikan oleh defisit energi yang persisten dan keletihan dalam jangka waktu yang panjang. Manifestasi klinis yang sering menyertai kondisi ini meliputi sefalgia (sakit kepala), mual, gangguan pola tidur, serta fluktuasi nafsu makan. Individu yang berada dalam kondisi ini cenderung menunjukkan penurunan antusiasme kerja, peningkatan frekuensi kesalahan akibat kurangnya konsentrasi, serta

persepsi sakit secara subjektif meskipun tidak ditemukan patologi fisik yang nyata.

2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional bermanifestasi melalui simtom depresif, persepsi ketidakberdayaan, serta perasaan terperangkap dalam rutinitas profesional. Kondisi ini terefleksi dalam bentuk kecemasan yang persisten saat menjalankan tugas, kecenderungan untuk merasa putus asa, serta adanya tekanan psikologis yang intens selama bekerja. Selain itu, individu sering kali mengalami kejenuhan (*boreout*) yang ekstrem sebagai dampak dari akumulasi beban emosional yang tidak tertangani.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Kelelahan mental bermanifestasi dalam bentuk sinisme dan sikap negatif terhadap lingkungan sosial yang berpotensi mendegradasi kualitas diri, performa kerja, serta stabilitas organisasi. Gejala ini umumnya teridentifikasi melalui peningkatan rasa tidak percaya pada orang lain, perilaku agresif baik secara verbal maupun nonverbal, serta sikap apatis. Dalam kondisi yang ekstrem, kelelahan ini dapat memicu tindakan destruktif yang merugikan kehidupan individu secara menyeluruh, termasuk risiko perilaku menyakiti diri sendiri.

4. Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*)

Defisit dalam penghargaan diri bermanifestasi pada evaluasi negatif individu terhadap hasil karyanya, yang kemudian berdampak pada merosotnya dorongan motivasional dan efikasi diri. Hal ini memicu timbulnya keyakinan subjektif bahwa segala upaya yang dilakukan tidak memiliki nilai manfaat atau signifikansi bagi dirinya maupun orang lain di lingkungan profesional.

Maka peneliti menggunakan indikator *Burnout* berdasarkan pendapat dari (Maslach dan Leither dalam Alam, 2022), yaitu Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), Depersonalisasi (*depersonalization*), Penurunan pencapaian individu (*reduced personal accomplishment*).

2.2.4 *Workplace Incivility*

2.2.4.1 Definisi *Workplace Incivility*

Andersson dan Pearson dalam (Syahrani dan Syarifah, 2022) mendefinisikan *incivility* sebagai kondisi atau sifat individu yang kurang mencerminkan kesopanan atau perilaku yang tidak beradab. *Incivility* juga diartikan sebagai tindakan yang tidak mengindahkan tata krama, cenderung kasar, dan tidak sopan. Dengan demikian, *Workplace Incivility* merupakan bentuk perilaku di tempat kerja yang menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap orang lain serta melanggar norma kesopanan dan penghormatan terhadap rekan kerja. Ketidaksopanan di tempat kerja tidak sebatas terbatas pada tindakan lisan, namun pula dapat berupa perilaku nonverbal, seperti

mengabaikan, tidak memperhatikan, atau mengganggu orang lain (Patandung et al., 2022).

Perilaku tidak sopan tersebut dapat menimbulkan dampak negatif, termasuk melukai perasaan orang lain. Dalam praktiknya, perilaku ini sering muncul dalam interaksi sehari-hari antar karyawan di lingkungan kerja. Tidak jarang pelaku tidak menyadari bahwa tindakannya tergolong tidak sopan, seperti meremehkan rekan kerja dengan tidak mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan atau meminta bantuan dengan cara yang kurang santun. Contoh lain dari *Workplace Incivility* meliputi tidak mendengarkan pendapat rekan kerja, menggunakan ponsel atau mengirim pesan saat rapat berlangsung, menyampaikan pendapat yang merendahkan orang lain, bersikap bermusuhan, melanggar privasi, bergosip, serta mengabaikan atau menghina rekan kerja (Setyadi et al., 2021).

Workplace Incivility merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang di lingkungan kerja yang ditandai dengan tindakan berintensitas rendah. Meskipun tidak selalu memiliki tujuan yang jelas untuk menyakiti, perilaku ini tetap melanggar norma sosial dan dapat berdampak negatif terhadap kondisi emosional karyawan yang menjadi sasaran. Tindakan merendahkan orang lain di tempat kerja dapat muncul dalam bentuk komunikasi verbal yang tampak sederhana, namun tetap dianggap sebagai pelanggaran norma (Porath & Pearson dalam Setyadi et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, bisa diambil simpulan *Workplace Incivility* merupakan perilaku yang melanggar norma kesopanan dan menunjukkan kurangnya rasa hormat atau penghargaan terhadap orang lain di lingkungan kerja. Perilaku ini dapat dilakukan secara terbuka maupun terselubung, serta dapat muncul dalam bentuk komunikasi verbal maupun ekspresi nonverbal yang bersifat merendahkan.

2.2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Incivility*

Menurut (Martin & Hine dalam Setyadi et al., 2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi perilaku tidak sopan di tempat kerja, antara lain:

1. *Hosting*, yaitu tindakan yang menunjukkan sikap permusuhan terhadap rekan kerja
2. *Privacy-Ivacion*, yaitu kurangnya penghargaan terhadap privasi rekan kerja dan ketidakmampuan menjaga batasan privasi mereka
3. *Exclusionary behavior*, yaitu tindakan eksklusif yang ditunjukkan dengan mengabaikan atau mengesampingkan aspek lain di lingkungan kerja.
4. *Gossiping* yaitu kebiasaan membicarakan rekan kerja berdasarkan informasi yang belum tentu benar.

Menurut (Johnson & Indvik dalam Setyadi et al., 2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang menjadi penyebab perilaku tidak sopan di tempat kerja, diantaranya:

1. Adanya perubahan peraturan kerja, pengurangan anggaran, dan tuntutan komunikasi yang meningkat.
2. Perilaku negatif dari atasan atau rekan kerja, seperti ucapan yang kasar, ketidakmampuan membangun komunikasi yang baik, menanggapi masalah dengan emosi serta kurangnya rasa saling menghormati.
3. Terdapat ketidakadilan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.
4. Beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan karyawan sering lembur, perubahan dalam organisasi, atau pertumbuhan organisasi yang terlalu cepat.
5. Tingginya intensitas pekerjaan atau tekanan kerja yang menyebabkan stres sehingga berdampak pada sikap dan ucapan yang dilakukan karyawan menjadi tidak sopan.

Berdasarkan pendapat tersebut bisa diambil simpulan *Workplace Incivility* dipengaruhi oleh faktor perilaku individu dan kondisi organisasi, seperti sikap permusuhan, pelanggaran privasi, perilaku eksklusif, serta kebiasaan bergosip. Selain itu, perubahan kebijakan kerja, ketidakadilan yang dirasakan, perilaku negatif atasan atau rekan kerja, beban dan tekanan kerja yang tinggi, serta dinamika organisasi juga berkontribusi terhadap munculnya perilaku tidak sopan di tempat kerja.

2.2.4.3 Indikator *Workplace Incivility*

Menurut penelitian (Cortina et al, dalam imanuel dan Sandiasih, 2024), *Workplace Incivility* adalah perilaku yang melanggar norma-norma sopan

santun dalam lingkungan sosial dan organisasi. Adapun indikator indikator utama perilaku incivility di tempat kerja sebagai berikut:

1. Pengabaian komunikasi

Mengabaikan, tidak merespons pesan, atau mengabaikan keberadaan seseorang.

2. Interupsi

Memotong pembicaraan atau menghalangi orang lain untuk menyampaikan pendapatnya.

3. Komentar sarkastik atau merendahkan

Melontarkan pernyataan yang sinis atau merendahkan yang ditujukan untuk menyinggung atau melecehkan orang lain.

4. Tindakan tidak hormat

Tidak menghormati waktu, opini, atau usaha orang lain.

5. Perlakuan dingin atau sengaja tidak ramah

Bersikap tidak ramah, dingin, atau tidak sopan secara sengaja kepada rekan kerja.

Sedangkan (Andersson & Pearson dalam Handoyo et al, 2022) dalam teorinya tentang spiral incivility menyatakan bahwa perilaku tidak sopan seringkali berkembang dari bentuk-bentuk ringan hingga lebih parah jika tidak diatasi. Adapun indikator indikator utama perilaku incivility di tempat kerja sebagai berikut :

1. Merendahkan orang lain

Mengatakan hal-hal yang memermalukan atau merendahkan harga diri orang lain.

2. Mengabaikan etika interpersonal

Tidak mengikuti norma-norma sopan santun, misalnya dengan berbicara kasar atau menunjukkan perilaku tidak peduli terhadap orang lain.

3. Perilaku tidak adil

Memperlakukan orang secara tidak adil atau tidak merata, yang mencerminkan ketidaksopanan.

4. Perilaku pasif-agresif

Bertindak dengan sengaja mengganggu atau menghambat kerja orang lain dengan cara tidak langsung, seperti menunda pekerjaan yang diminta atau tidak memenuhi tenggat waktu secara sengaja.

Maka peneliti menggunakan indikator *Turnover intention* berdasarkan pendapat dari (Cortina et al, 2001 dalam imanuel dan Sandiasih, 2024), yaitu interupsi, komentar sarkastik atau merendahkan, tindakan tidak hormat, perlakuan dingin atau sengaja tidak ramah

2.2.5 Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1 Hubungan *Burnout* dan *Workplace Incivility* dengan *Turnover intention*

Hubungan Simultan: Secara bersama-sama, faktor internal berupa kelelahan psikologis (*Burnout*) dan faktor eksternal lingkungan sosial yang tidak kondusif (*Workplace Incivility*) memperkuat niat karyawan untuk keluar. (Lestari & Almanshur, 2025) menjelaskan bahwa *Workplace*

Incivility secara signifikan memengaruhi *Turnover intention*, dan kondisi ini diperkuat oleh peran *Burnout*. Penelitian (Setyadi 2021 dan Sayugo 2020) mengonfirmasi bahwa secara simultan, variabel-variabel ini berdampak pada tingginya angka *turnover* di berbagai industri. Ketidaksopanan di tempat kerja dapat menjadi stres yang memicu *Burnout* lebih lanjut, yang kemudian secara akumulatif meningkatkan keinginan pekerja terutama Pekerja Paruh Waktu mencari lingkungan kerja yang lebih sehat.

2.2.5.2 Hubungan *Burnout* dengan *Turnover intention*

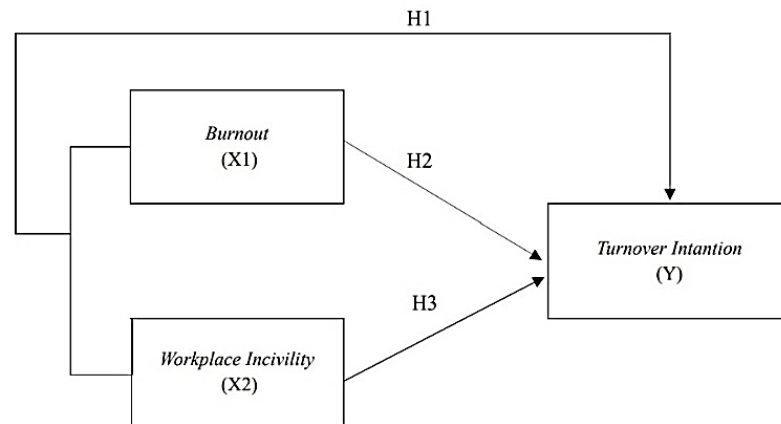
Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional dan mental yang menyebabkan karyawan kehilangan fokus dan produktivitas. Karyawan yang mengalami *Burnout* cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan guna mengurangi beban kelelahan yang mereka rasakan. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk mengukur bagaimana *Burnout* dapat memengaruhi pada *Turnover intention* pada suatu perusahaan. Penelitian oleh (Ahmad dan Afgan serta Afrianty dan Dewi, 2022) menyimpulkan bahwa *Burnout* memengaruhi secara positif dan signifikan pada *Turnover intention*. Hasil penelitian (Hida et al., 2024) juga memperkuat bahwa *Burnout* memengaruhi positif terhadap keinginan berpindah kerja. Indikator seperti pikiran untuk berhenti seringkali diawali oleh ketidakpuasan kerja dan kelelahan yang berujung pada keputusan untuk mencari pekerjaan lain

2.2.5.3 Hubungan *Workplace Incivility* dengan *Turnover intention*

Workplace Incivility atau ketidaksopanan di tempat kerja merupakan perilaku menyimpang berintensitas rendah yang melanggar norma saling menghormati. Penelitian (Sayugo, 2020) mengindikasikan, secara parsial, *Workplace Incivility* memengaruhi signifikan pada *Turnover intention*. (Setyadi, 2021) juga menemukan bahwa ketidakramahan di tempat kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan pada niat berhenti kerja karyawan. Perilaku seperti komentar sarkastik, pengabaian komunikasi, dan tindakan tidak hormat menciptakan lingkungan kerja yang negatif, yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan alur pemikiran logis yang dipergunakan peneliti untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan teori-teori yang relevan. Kerangka berpikir disusun dari hasil kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang dipergunakan sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian. Dengan adanya kerangka berpikir, peneliti dapat menjelaskan secara sistematis dan rasional mengenai hubungan variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2022:)



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Diatas merupakan visualisasi dari kerangka berpikir pada riset ini. Pada riset ini memakai dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen pada riset ini yakni *Burnout* atau kejenuhan kerja dan *Workplace Incivility* atau ketidak sopanan di tempat kerja. Untuk variabel terikat atau variabel dependen yaitu *Turnover intention* atau keinginan pindah kerja.

2.4 Hipotesis

Diungkapkan oleh (Sugiyono, 2022) bahwa hipotesis yakni jawaban yang memiliki sifat temporer terkait rumusan masalah pada riset, dimana pada rumusan masalah telah disebutkan dalam bentuk kalimat yang berupa pertanyaan. Dalam hipotesis masih bersifat temporer. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian untuk membuktikan kebenaran dengan data-data empirik yang terkumpul Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan dari tinjauan pustaka

dan rumusan masalah, bisa dirumuskan bahwa hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1: Secara simultan, *Burnout* dan *Workplace Incivility* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

H2: *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

H3: *Workplace Incivility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai desain utamanya. Metode survei merupakan prosedur penelitian kuantitatif yang dipergunakan sebagai cara menghimpun data aktual maupun historis terkait keyakinan, opini, karakteristik, serta perilaku subjek. Selain itu, metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang melibatkan variabel sosiologis dan psikologis berdasarkan sampel dari populasi tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi terbatas, seperti wawancara terstruktur atau kuesioner, dengan orientasi hasil yang dapat digeneralisasikan. Secara aplikatif, penelitian survei mencakup analisis deskriptif, komparatif, asosiatif, hingga pengujian hubungan struktural yang kompleks seperti *Path Analysis* dan *Structural Equation Modeling* (SEM) (Sugiyono, 2022).

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Definisi operasional berisi pernyataan tentang pendefinisian konsep penelitian terhadap variabel yang diteliti agar sesuai dengan hasil perumusan masalah dan tidak terjadi kesalahan penafsiran in pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas / variabel dependen (X) dan satu variabel

terikat / variabel independen (Y). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen

1) *Burnout* (X)

Burnout adalah kondisi psikologis akibat stres intens berkepanjangan Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya kepercayaan diri sehingga merasa terpisah dari lingkungannya. *Burnout* dalam penelitian ini mempergunakan tiga indicator, yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Pekerja paruh waktu mengalami perasaan emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang berat dan konflik di tempat kerja.

2. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Pekerja paruh waktu menjaga jarak emosional dalam pekerjaan, yang menyebabkan kelelahan dalam menghadapi aktivitas kerja dan menurunnya kepekaan terhadap orang lain.

3. Penurunan pencapaian individu (*reduced personal accomplishment*)

Pekerja paruh waktu menilai kemampuan dan keberhasilan kerjanya rendah sehingga merasa kurang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.

2) *Workplace Incivility* (X1)

Workplace Incivility merupakan bentuk perilaku yang dialami pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 administrasi bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap orang lain serta melanggar norma kesopanan dan penghormatan terhadap rekan kerja. Ketidaksopanan di tempat kerja tidak sebatas terbatas pada tindakan lisan, namun pula dapat berupa perilaku nonverbal, seperti mengabaikan, tidak memperhatikan, atau mengganggu orang lain. *Workplace Incivility* dalam penelitian ini mempergunakan lima indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Pengabaian komunikasi

Pekerja paruh waktu mengalami pengabaian dari rekan kerja, yang ditunjukkan dengan tidak adanya respons terhadap pesan atau kurangnya pengakuan atas keberadaan mereka di lingkungan kerja.

2. Interupsi

Pekerja paruh waktu mengalami perlakuan dari rekan kerja yang memotong pembicaraan atau menghalangi penyampaian pendapat di lingkungan kerja.

3. Komentar sarkastik atau merendahkan

Pekerja paruh waktu menerima perlakuan dari rekan kerja berupa pernyataan sinis atau merendahkan yang menyinggung atau melecehkan di lingkungan kerja.

4. Tindakan tidak hormat

Pekerja paruh waktu mengalami perlakuan dari rekan kerja yang tidak menghormati waktu, opini, atau usaha mereka di lingkungan kerja.

5. Perlakuan dingin atau sengaja tidak ramah

Pekerja paruh waktu menerima perlakuan dari rekan kerja yang bersikap tidak ramah, dingin, atau tidak sopan secara sengaja di lingkungan kerja.

3.2.1.2 Variabel Dependen

1) *Turnover intention* (Y)

Turnover intention merupakan niat yang dimiliki pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 administrasi bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur untuk meninggalkan pekerjaan, yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tingkat kepuasan kerja, serta persepsi terhadap peluang kerja di luar organisasi. *Turnover intention* dalam penelitian ini mempergunakan tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*),

Pekerja Paruh Waktu mengalami ketidakpuasan kerja sehingga memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*),

Pekerja Paruh Waktu berfikir mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Pekerja Paruh Waktu berniat keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

3.2.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan seluruh hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk diamati, yang nantinya dihimpun informasi terkait objek tersebut dan selanjutnya diambil simpulannya. Variabel-variabel yang memengaruhi *Turnover intention* Pekerja Paruh Waktu pada Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap sejumlah pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuesioner.

Penelitian ini mempergunakan skala pengukuran untuk menguji hasil penelitian yang diharapkan oleh penelitian, yaitu skala likert. Skala likert yang dipergunakan memiliki rentang penilaian dari satu hingga lima. Indikator-indikator penelitian disusun secara sistematis guna memperoleh data yang tepat dan releban dengan keadaan lapangan. Penjelasan mengenai bobot nilai skala likert, sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Setiap jawaban diberikan bobot nilai tertentu yang dipergunakan sebagai cara mengukur tingkat penilaian responden pada skala satu hingga lima, di mana nilai terendah ditunjukkan oleh skor satu dan nilai tertinggi ditunjukkan oleh skor lima.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Mengacu pandangan Sugiyono dalam Imron (2022), populasi ialah area general yang mencakup objek/subjek yang berkualitas dan berkarakteristik tertentu. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pekerja paruh waktu pada mahasiswa aktif Administrasi Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur semester 8 angkatan 2022 yang bekerja paruh waktu. Populasi dalam penelitian sebanyak 338 mahasiswa tahun 2026.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam Imron (2021) Sampel merupakan bagian dari kuantitas dan karakter dari populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan karena tidak memungkinkan untuk menguji seluruh anggota populasi dalam penelitian ini. Guna menetapkan jumlah sampelnya, peneliti mempergunakan persamaan slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Populasi

e(error) = Persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi, dalam hal ini sebesar 10%

$$n = \frac{338}{1 + 338(0,10)^2}$$

$$n = \frac{338}{1 + 338(0,01)}$$

$$n = \frac{338}{4,38}$$

$$n = 77,17 \approx 78 \text{ (Dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka peneliti membutuhkan sampel sebanyak 78 orang tahun 2026.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik *non-probability sampling*. Mengacu pandangan Sugiyono (2020), *non-probability sampling* merupakan prosedur dalam memilih sampel yang tidak memberi kesempatan setara untuk tiap elemen populasi untuk terpilih. Secara spesifik, peneliti menerapkan metode *purposive sampling*, yakni teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2022).

Adapun syarat kriteria responden yang dipergunakan pada studi ini, di antaranya:

1. Responden mahasiswa aktif semester 8 (Angkatan 2022) Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur
2. Pekerja paruh waktu (bekerja kurang dari 35 jam per minggu)

3.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang diaplikasikan pada studi ini ialah data primer. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2020), data primer didefinisikan sebagai sumber yang memberikan data secara langsung kepada peneliti. Sebaliknya, data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak memberikan data secara langsung, tetapi lewat media perantara atau catatan yang telah tersedia.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari Pekerja paruh waktu pada mahasiswa Semester 8 Angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang berperan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner yang dilaksanakan secara langsung oleh peneliti, di mana responden diiminta agar memberikan tanggapan atas sejumlah pernyataan yang telah disusun sebagaimana penelitian

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data difokuskan pada pemenuhan kebutuhan informasi guna memecahkan masalah penelitian yang telah ditetapkan. Pendekatan yang dipergunakan adalah teknik survei, yang dilakukan melalui pemberian instrumen berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden. Metode ini dipilih untuk menjangkau jawaban yang akurat dari subjek penelitian secara terstruktur (Sugiono, 2020).

Teknik survei yang diaplikasikan dalam studi ini melibatkan penyebaran seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden melalui instrumen kuesioner. Relevan dengan pendapat Sugiyono (2020), kuesioner efisien digunakan ketika peneliti telah menentukan variabel penelitian dengan jelas dan bertujuan untuk menjangkau data dari populasi yang luas. Instrumen penelitian ini dirancang dalam format terstruktur dan dikirimkan kepada responden memanfaatkan layanan *Google Form*. Penggunaan sarana *online* ini dipilih karena kemampuannya dalam

memfasilitasi proses pengumpulan data secara lebih cepat, mudah, dan fleksibel tanpa terkendala batasan geografis.

Data penelitian dihimpun melalui distribusi kuesioner daring lewat *Google Form*. Setelah seluruh responden target mengisi instrumen tersebut, data akan teragregasi secara otomatis ke dalam format yang terstruktur. Data final yang terkumpul melalui media digital ini berfungsi sebagai dasar informasi yang akan ditelaah pada tahap analisis statistik

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam paradigma kuantitatif, analisis data ialah fase krusial yang dilaksanakan setelah semua data dari responden ataupun sumber lainnya terhimpun secara lengkap. Prosedur analisis data meliputi beberapa tahapan sistematis, yaitu: pengklasifikasian data berdasarkan variabel dan kategori responden, tabulasi data sebagaimana variabel penelitian, serta penyajian data untuk tiap variabel yang dikaji. Selanjutnya, dilakukan kalkulasi statistik guna menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan. Pada studi yang bersifat deskriptif atau tidak merumuskan hipotesis, tahapan pengujian hipotesis tersebut ditiadakan (Sugiyono, 2020)

3.6 Uji Instrumen Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan prosedur untuk mengevaluasi keabsahan atau ketepatan sebuah instrumen penelitian. Sebuah kuesioner dikategorikan valid apabila butir-butir pernyataan di dalamnya mampu merepresentasikan secara akurat variabel yang hendak diukur. Fokus utama dari pengujian ini adalah guna menjamin alat ukur yang dipergunakan memang bisa menjalankan fungsinya dalam menjangkau data yang relevan. Pengujian dilakukan dengan menganalisis korelasi antara tiap indikator atau butir pernyataan terhadap total skor variabel guna menentukan kelayakan instrumen tersebut dalam penelitian (Ghozali, 2021). Penentuan validitas instrumen dilakukan dengan merujuk pada ambang batas r tabel sebesar 0,2227. Item pernyataan pada kuesioner dikategorikan valid jika hasil perhitungan r hitung memperlihatkan skor melampaui r tabel, yang mengindikasikan adanya hubungan kuat dengan skor total variabel. Akan tetapi, bila perolehan r hitung memperlihatkan skor kurang dari r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid karena tidak mampu memberikan kontribusi signifikan dalam mengukur variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan parameter untuk mengukur tingkat keandalan sebuah kuesioner dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dipandang memiliki reliabilitas yang baik jika jawaban

dari responden memperlihatkan konsistensi dan stabilitas tiap waktunya. Diartikan, reliabilitas memperlihatkan kapabilitas alat ukurnya dalam menyajikan temuan yang serupa jika dilaksanakan pengukuran ulang pada subjek yang serupa (Ghozali, 2021).

Guna menyelidiki kapabilitas reliabilitas kuesioner pada studi ini dipergunakan pendekatan konsistensi interval melalui penghitungan koefisien Cronbach's Alpha, yang diolah mempergunakan aplikasi SPSS 31. instrumen dikatakan reliabel bila koefisien Cronbach's Alpha $> 0,6$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan guna menjamin, data penelitian terdistribusi secara normal, mengingat statistik parametris mensyaratkan distribusi normal pada setiap variabel yang dianalisis (Ghozali, 2021). Pengujian ini diposisikan sebagai langkah awal yang wajib dilakukan sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan. Peneliti memanfaatkan *software* SPSS 31 untuk mengolah data tersebut, di mana dasar pengambilan keputusannya diuraikan berikut:

Bila perolehan uji menghasilkan skor probabilitas $> 0,05$ bisa dikatakan data terdistribusi normal.

Bila perolehan uji menghasilkan skor probabilitas $< 0,05$ bisa dikatakan data tidak terdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dijumpai adanya korelasi antarvariabel bebas (independen) (Gozali, 2021). Berdasarkan pendapat Mardiatmoko (2020), multikolinieritas terjadi dalam model regresi jika ditemukan hubungan linear yang sempurna di antara sebagian atau seluruh variabel independen. Untuk mendeteksi gejala tersebut, peneliti menggunakan indikator skor *Variance Inflation Factor* (VIF) serta skor *Tolerance*. Sebuah model regresi dinyatakan bebas dari permasalahan multikolinieritas apabila hasil perhitungan menunjukkan skor VIF kurang dari 10 dan skor *Tolerance* yang melampaui 0,1.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam analisis regresi, pengujian heteroskedastisitas diperlukan untuk memastikan konsistensi varians residual di seluruh data penelitian. Bila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak berubah, maka asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Namun, jika terjadi perbedaan varians, maka model tersebut mengidap heteroskedastisitas. Sebagai syarat model regresi yang valid, diperlukan kondisi homoskedastisitas agar estimasi variabel penelitian tidak bersifat bias. Peneliti melakukan uji heteroskedastisitas guna memastikan tidak adanya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan (Ghozali, 2021). Prosedur pengujian dilakukan melalui Uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolut residual. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini merujuk pada nilai

signifikansi; bila skor tersebut mencapai atau melampaui ambang batas 0,05, maka model regresi dianggap memenuhi syarat homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas)..

3.8 Teknik Analisis Linier Berganda

Regresi linear berganda ialah metodologis statistika guna mengevaluasi tingkat hubungan kausal antara variabel independen (X1) dan (X2) pada variabel dependen (Y). Olah datanya mempergunakan aplikasi SPSS 31 dan proses penghitungannya merujuk pada persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y = \textit{Turnover intention}$

$\alpha = \textit{Konstanta}$

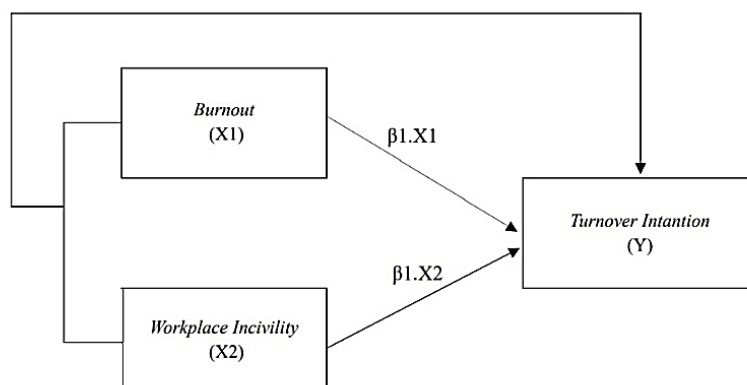
$\beta_1 = \textit{Koefisien regresi variabel Persepsi Burnout}$

$\beta_2 = \textit{Koefisien regresi variabel Persepsi Workplace Incivility}$

$X_1 = \textit{Burnout}$

$X_2 = \textit{Workplace Incivility}$

$e = \textit{Standard Error}$



Gambar 3. 1 Model Regresi Linier Berganda

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji F (Simultan)

Uji F ialah pendekatan yang diimplementasikan guna mengevaluasi dampak bersamaan dari variabel bebas seperti persepsi *Burnout Workplace Incivility* terhadap variable dependen yakni *turnover intention*. Dalam analisis statistik F untuk menguji hipotesis, standar yang dipergunakan adalah nilai signifikansi dengan ambang batas 0,05. Apabila hasil perhitungan memperlihatkan skor signifikansi F kurang dari 0,05, maka hipotesis utama ditolak, yang berarti hipotesis alternatif terdukung. Kondisi ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari semua variabel bebas pada terikat, relevan dengan penjelasan oleh (Ghozali, 2021).

Uji Statistik F (mencari F hitung), F hitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F	=	Nilai F _{hitung}
R ²	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah Variabel Independen
n	=	Jumlah Data Atau Kasus



Gambar 3. 2 Gambar Kurva Uji F

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F, sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis
 - a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, bisa dikatakan *Burnout* dan *Workplace Incivility* tidak memengaruhi secara simultan terhadap *Turnover intention* pada *Part-time Worker* yang berstatus mahasiswa di Surabaya
 - b. $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, bisa dikatakan *Burnout* dan *Workplace Incivility* memengaruhi secara simultan terhadap *Turnover intention* pada *Part-time Worker* yang berstatus mahasiswa di Surabaya.
2. Penentuan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang dipergunakan adalah 5% atau $\alpha = 0,05\%$

3. Kriteria Pengujian Berdasarkan Nilai Signifikansi
 - a. Bila skor signifikansi $> 0,05$, bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan, variable independent secara simultan memengaruhi signifikan pada variabel dependen.
 - b. Bila skor signifikan $F > 0,05$, bisa dikatakan H_0 dan H_1 diterima, yang mengindikasikan, variable independent secara simultan tidak memengaruhi signifikan pada variabel dependen.
4. Kriteria pengujian berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .
 - a. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen
 - b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel independen secara simultan tidak memengaruhi variabel dependen

3.9.2 Uji t (Parsial)

Uji t ialah uji yang ditujukan guna menyelidiki apakah nilai tengah (nilai rata-rata) sebuah distribusi nilai (kelompok) berbeda secara nyata (signifikan) dari skor rata-rata dan distribusi nilai kelompok lainnya.



Gambar 3.3 Gambar Kurva Uji t

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t, sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, maka *Burnout* dan *Workplace Incivility* tidak memengaruhi secara parsial terhadap *Turnover intention* pada *Part-time Worker* yang berstatus mahasiswa di Surabaya
- b. $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, maka *Burnout* dan *Workplace Incivility* memengaruhi secara parsial terhadap *Turnover intention* pada *Part-time Worker* yang berstatus mahasiswa di Surabaya.

1. Penentuan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang dipergunakan ialah 5% atau $\alpha = 0,05$ (1.99167)

2. Kriteria Pengujian Berdasarkan Nilai Signifikansi

- a. Bila skor signifikansi $t < 0,05$, bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variable independen memengaruhi signifikan terhadap variabel dependen secara individu.
- b. Bila skor signifikansi $t > 0,05$, bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variable independen tidak memengaruhi signifikan terhadap variabel dependen secara individu

3. Kriteria pengujian berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel independen memengaruhi signifikan pada variabel dependen secara individu
 - b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, $\leq t_{hitung} < t_{tabel}$, bisa dikatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen secara individu

3.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) mencerminkan berapa besaran proporsi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Rentang skor koefisien ini ada di kisaran nol dan satu. Nilai R-Square yang kecil menandakan keterbatasan variabel independen dalam mendeskripsikan variasi variabel dependen. Namun, bila skor tersebut makin dekat dengan satu, hal itu menandakan variabel independen mampu menyajikan informasi yang sangat komprehensif dalam memprediksi variasi pada variabel dependen. Perlu diperhatikan bahwa untuk jenis data *cross-section*, nilai koefisien determinasi sering kali rendah akibat tingginya variabilitas antar subjek pengamatan.

3.11 Jadwal Penelitian

Penelitian dimulai dari perencanaan dan pengajuan judul pada bulan Oktober - November, dilanjutkan dengan penyusunan proposal pada bulan November - Januari. Seminar proposal dilaksanakan pada bulan Februari, kemudian revisi proposal dan pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret. Selanjutnya, pengolahan data dilakukan pada bulan April, diikuti penyusunan Bab 4 dan 5 pada bulan April. Tahap akhir berupa seminar hasil dan revisi skripsi dilaksanakan pada bulan Mei.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Program Studi Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur

4.1.1 Profil

Program Studi Administrasi Bisnis (ADBIS) merupakan salah satu dari delapan program studi yang berada di bawah naungan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik (FISIP) Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur. Program studi ini didirikan pada tahun 1993 berdasarkan Surat Keputusan Menhankam Nomor Kep/01/II/1993 tanggal 27 Februari 1993 dengan status negeri kedinasan. Pada tahun 1994, berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menhankam dan Mendikbud, status UPN “Veteran” Jawa Timur berubah menjadi perguruan tinggi swasta dengan seluruh program studi berstatus disamakan. Selanjutnya, pada 6 Oktober 2014, UPN “Veteran” Jawa Timur resmi menjadi perguruan tinggi negeri sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 122 Tahun 2014.

Dalam hal kualitas akademik, Program Studi Administrasi Bisnis telah beberapa kali mengikuti proses akreditasi oleh BAN-PT. Akreditasi pertama pada tahun 2001 memperoleh nilai B, kemudian meningkat menjadi A pada tahun 2006, dan kembali mempertahankan akreditasi A pada tahun 2012. Status akreditasi A tersebut terus dipertahankan hingga tahun 2016. Perubahan nama dari Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

menjadi Program Studi Administrasi Bisnis ditetapkan pada tahun 2019 berdasarkan keputusan Kemenristekdikti. Terakhir, akreditasi A kembali diperoleh berdasarkan keputusan BAN-PT tahun 2021 dan berlaku hingga tahun 2026.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Visi Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur (FISIP UPNVJT) sebagai lembaga pengembangan ilmu dan teknologi di bidang Administrasi Bisnis yang unggul, terpercaya, dan berkarakter Bela Negara pada tahun 2024.

b. Misi

Misi Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur (FISIP UPNVJT) adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di bidang Administrasi Bisnis yang berkualitas tinggi, relevan, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Melaksanakan kegiatan penelitian di bidang Administrasi Bisnis, utamanya di bidang pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, sistem informasi bisnis, operasi bisnis, kebijakan bisnis, serta

implementasinya dalam pendidikan dan pengajaran serta pengabdian kepada masyarakat.

3. Mengembangkan dan menguatkan hubungan kerjasama dengan berbagai pihak, baik dengan pemerintah maupun swasta dalam dan luar negeri.

4.2 Karakteristik Responden dan Diskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini berjumlah 78 mahasiswa aktif progra studi S1 Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur angkatan 2022. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisoner menggunakan google form, sampai didapat karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, angkatan 2022. dari hasil penelitian tersebut diperoleh data yaitu sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 78 responden yang telah menjawab kuisoner, bisa diidentifikasi jenis kelamin responden yaitu sebagaimana tabel berikut

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	20	25.64%
Perempuan	58	74.36%
Total	78	100.00%

Sumber : Hasil Kuisoner

Mengacu tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa aktif program studi Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur angkatan 2022 yang telah mengisi kuisioner tersebut lebih didominasi oleh mahasiswa perempuan yang berjumlah 58 responden dengan nilai presentase sebesar 74,36 % Sementara responden laki-laki berjumlah 20 responden dengan nilai presentase senilai 25,64%.

b. Berdasarkan Usia

Identitas responden berdas usia bisa tersaji dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21	16	20.51%
22	31	39.74%
23	25	32.05%
24	5	6.41%
25	1	1.28%
Total	78	100.00%

Sumber : Hasil Kuisioner

Mengacu tabel 4.2 diatas, responden didominasi oleh usia 22 tahun dengan jumlah 31 orang dengan presentse 39,74%. Selanjutnya, usia 23 tahun sejumlah 25 orang ataupun berpresentase 32,05%), diikuti usia 21 tahun sejumlah 16 orang ataupun berpresentase 20,51%. Usia 24 tahun tercatat sejumlah 5 orang ataupun berpresentase 6,41%, dan yang paling sedikit adalah usia 25 tahun sejumlah 1 orang ataupun berpresentase 1,28%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel telah dijelaskan dengan indikator indikator yang dijadikan sebagai alat ukur untuk setiap variabel pada penelitian ini yaitu *Burnout* (X1), *Wokplace Incivility* (X2), dan *Turnover intention* (Y).

1. Diskripsi Variabel *Burnout* (X1)

Indikator - indikator yang dipergunakan dalam variabel *Burnout* terdiri dari 3 indikator yang dijabarkan menggunakan 3 item pertanyaan.

Bisa disimak melalui hasil kuisioner sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Kuisioner Variabel *Burnout* (X1)

No	Indikator	Skor					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi	8	22	14	18	16	78	3,15
	Pesentase (%)	10.26%	28.21%	17.95%	23.08%	20.51%	100.00%	
2.	Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja	4	18	19	22	15	78	3,33
	Pesentase (%)	5.13%	23.08%	24.36%	28.21%	19.23%	100.00%	
3.	Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya	14	7	11	21	25	78	3,46
	Pesentase (%)	17.95%	8.97%	14.10%	26.92%	32.05%	100.00%	

Sumber : Data di oleh peneliti2026

Mengacu tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Pada item pertanyaan “Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih tidak setuju yaitu 22 responden dengan presentase 28,21%. Selanjutnya yang memilih setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 23,08%, diikuti sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 20,51%. Responden yang memilih netral berjumlah 14 responden dengan presentase 17,95%, dan paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 8 responden presentase 10,26%. memperoleh mean 3,15.
- 2) Pada item pertanyaan “Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih setuju yaitu 22 responden dengan presentase 28,21%. Selanjutnya yang memilih netral sebanyak 19 responden dengan presentase 24,36%, diikuti tidak setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 23,08%. Responden yang memilih sangat setuju berjumlah 15 responden dengan presentase 19,23%, dan paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 5,13%. memperoleh mean 3,33.
- 3) Pada item pertanyaan “Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih sangat setuju yaitu 25 responden dengan presentase 32,05%. Selanjutnya yang memilih setuju sebanyak 21 responden dengan presentase 26,92%, diikuti sangat tidak setuju sebanyak 14

responden dengan presentase 17,95%. Responden yang memilih netral berjumlah 11 responden dengan presentase 14,10%, dan paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 7 responden dengan presentase 8,97%. memperoleh mean 3,46.

2. Deskripsi Variabel *Workplace Incivility* (X2)

Indikator - indikator yang dipergunakan dalam variabel *Workplace Incivility* terdiri dari 5 indikator yang dijabarkan menggunakan 3 item pertanyaan. Bisa disimak melalui hasil kuisioner sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil kuisioner variabel *Workplace Incivility* (X2)

No	Indikator	Skor					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya pernah diabaikan ketika pesan saya sering tidak direspon oleh rekan kerja	11	11	10	22	24	78	3,47
	Pesentase (%)	14.10%	14.10%	12.82%	28.21%	30.77%	100.00%	
2.	Saya merasa pendapat saya tidak dianggap	14	8	14	20	22	78	3,36
	Pesentase (%)	17.95%	10.26%	17.95%	25.64%	28.21%	100.00%	
3.	Saya pernah mendapatkan pertanyaan sinis yang menyinggung dari rekan kerja	5	12	14	20	27	78	3,67
	Pesentase (%)	6.41%	15.38%	17.95%	25.64%	34.62%	100.00%	

4.	Rekan kerja tidak menghargai waktu saya karena menunda pekerjaan yang saya minta	9	11	13	25	20	78	3,46
	Pesentase (%)	11.54%	14.10%	16.67%	32.05%	25.64%	100.00%	
5.	Saya merasa mendapatkan perlakuan yang tidak adil selama bekerja	13	12	11	13	29	78	3,42
	Pesentase (%)	16.67%	15.38%	14.10%	16.67%	37.18%	100.00%	

Sumber : Data di oleh peneliti1 2026

Mengacu tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Pada item pertanyaan “Saya pernah diabaikan ketika pesan saya sering tidak direspon oleh rekan kerja“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih sangat setuju yaitu 24 responden dengan presentase 30,77%. Selanjutnya yang memilih setuju sebanyak 22 responden dengan presentase 28,21%. Responden yang memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing berjumlah 11 responden dengan presentase 14,10%, diikuti netral sebanyak 10 responden dengan presentase 12,82%. memperoleh mean 3,47.

- 2) Pada item pertanyaan “Saya merasa pendapat saya tidak dianggap“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih sangat setuju yaitu 22 responden dengan presentase 28,21%. Selanjutnya yang memilih setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 25,64%. Responden yang memilih sangat tidak setuju dan netral masing-masing berjumlah 14 responden dengan presentase 17,95%, diikuti tidak setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 10,26%. memperoleh mean 3,36.
- 3) Pada item pertanyaan “Saya pernah mendapatkan pertanyaan sinis yang menyinggung dari rekan kerja“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih sangat setuju yaitu 27 responden dengan presentase 34,62%. Selanjutnya yang memilih setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 25,64%. Responden yang memilih netral berjumlah 14 responden dengan presentase 17,95%, diikuti tidak setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 15,38%, dan paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 6,41%. memperoleh mean 3,67.
- 4) Pada item pertanyaan “Rekan kerja tidak menghargai waktu saya karena menunda pekerjaan yang saya minta“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih setuju yaitu 25 responden dengan presentase 32,05%. Selanjutnya yang memilih sangat setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 25,64%. Responden yang memilih netral berjumlah 13 responden dengan presentase 16,67%,

diikuti tidak setuju sebanyak 11 responden dengan presentas 14,10%, dan paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 11,54%. memperoleh mean 3,46.

- 5) Pada item pertanyaan “Saya merasa mendapatkan perlakuan yang tidak adil selama bekerja“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih sangat setuju yaitu 29 responden dengan presentase 37,18%. Selanjutnya yang memilih sangat tidak setuju dan setuju masing-masing berjumlah 13 responden dengan presentase 16,67%, diikuti tidak setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 15,38%, dan paling sedikit adalah netral sebanyak 11 responden dengan presentase 14,10%. memperoleh mean 3,42

3. Deskripsi Variabel *Turnover intention* (Y)

Indikator - indikator yang dipergunakan dalam variabel *Turnover intention* terdiri dari 3 indikator yang dijabarkan menggunakan 3 item pertanyaan. Bisa disimak melalui hasil kuisioner sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Kuisioner Variabel *Turnover Intention* (X1)

No	Indikator	Skor					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	7	15	13	19	24	78	3,49
	Pesentase (%)	4.49%	9.62%	8.33%	12.18%	15.38%	100.00%	
2.	Saya mempunyai keinginan untuk	8	22	18	10	20	78	3,15

	meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat							
	Pesentase (%)	10.26%	28.21%	23.08%	12.82%	25.64%	100.00%	
3.	Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja yang lebih baik	4	6	6	15	47	78	4,22
	Pesentase (%)	5.13%	7.69%	7.69%	19.23%	60.26%	100.00%	

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Mengacu tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Pada item pertanyaan “Saya selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih sangat setuju yaitu 24 responden dengan presentase 15,38%. Selanjutnya yang memilih setuju sebanyak 19 responden dengan presentase 12,18%, diikuti tidak setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 9,62%. Responden yang memilih netral berjumlah 13 responden dengan presentase 8,33%, dan paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 7 responden dengan presentase 4,49%. memperoleh mean 3,49.
- 2) Pada item pertanyaan “Saya mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih tidak setuju yaitu 22 responden dengan presentase 28,21%. Selanjutnya yang memilih sangat setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 25,64%, diikuti netral sebanyak 18

responden dengan presentase 23,08%. Responden yang memilih setuju berjumlah 10 responden dengan presentase 12,82%, dan paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 10,26%. memperoleh mean 3,15.

- 3) Pada item pertanyaan “Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja yang lebih baik“. Tanggapan responden yang paling banyak adalah yang memilih sangat setuju yaitu 47 responden dengan presentase 60,26%. Selanjutnya yang memilih setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 19,23%. Responden yang memilih tidak setuju dan netral masing-masing berjumlah 6 responden dengan presentase 7,69%, diikuti sangat tidak setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 5,13%. memperoleh mean 4,22.

4.3 Analisis dan Penyajian Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan guna mengukur seberapa jauh ketepatan alat pengukur dengan mengatakan konsep gejala atau peristiwa yang diukur. Uji ini dipergunakan dalam rangka menyelidiki kuisioner yang dipergunakan pada studi yang sah atau tidak (Ghozali, 2022). dari 77 responden tentang *Burnout* (X1), *Workplace Incivility* (X2), *Turnover intention* (Y). Uji validitas pada penelitian ini ditunjukkan terhadap 3 pertanyaan untuk variabel *Burnout* (X1), 3 pertanyaan untuk variabel *Workplace Incivility* (Y), dan *Turnover intention* (Y) mempergunakan aplikasi SPSS. Uji validitas dilaksanakan melalui cara memperbandingkan r tabel melalui

perolehan skor $df = n - 2$. Pada studi ini besaran $df = 78 - 2$ atau $df = 76$ dengan alpha 0,05 ataupun senilai 5% dan didapat $r \text{ tabel} = 0,2227$ Berikut tersaji perolehan pengujian validitas sebagaimana tabel berikut,

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
<i>Turnover intention</i> (Y)	TI1	0,833	0,2227	Valid
	TI2	0,835	0,2227	Valid
	TI3	0,697	0,2227	Valid
<i>Burnout</i> (X1)	B1	0,714	0,2227	Valid
	B2	0,768	0,2227	Valid
	B3	0,778	0,2227	Valid
<i>Workplace Incivility</i> (X2)	WI1	0,753	0,2227	Valid
	WI2	0,677	0,2227	Valid
	WI3	0,668	0,2227	Valid
	WI4	0,670	0,2227	Valid
	WI5	0.736	0,2227	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu tabel 4.6 seluruh pernyataan pada setiap variabel menunjukkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah skala ukur suatu survey yang terdiri dari indikator variabel ataupun konstruk. Uji rehabilitas dipergunakan sebagai cara menyelidiki sebuah indera ukur atau indikator, yang dipergunakan dalam

survei yang akan diandalkan atau dianggap. Menurut Sugiyono (2022) suatu data dapat dinyatakan riabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua memperlihatkan data yang tidak berbeda. Uji reabilitas diidentifikasi melalui perolehan skor Cronbach's alpha $> 0,60$. Mengacu perolehan uji reabilitas menggunakan aplikasi SPSS berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
<i>Turnover intention</i>	0,700	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,613	0,60	Reliabel
<i>Workplace Incivility</i>	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu tabel 4.10 dapat diperoleh bahwa masing masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's lebih dari 0,60. Dengan demikian maka variabel *Burnout* (X1), *Workplace Incivility* (X2), dan *Turnover intention* (Y) dapat dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan dalam rangka menyelidiki apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak bisa dilakukan menggunakan distribusi variabel terkait variabel terkait setiap variabel bebas. Uji Normalitas dilaksanakan menggunakan SPSS yakni dengan

menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Data disebut berdistribusi normal bila taraf signifikansi melebihi 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.59598217	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.054	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.156	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.146
		Upper Bound	.165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Pada Gambar 4.1 Tingkat signifikansi ialah 0,156 melebihi 0,05 dengan menguji Kolmogorov Smirnov.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan guna mendeteksi adakah korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu

variabel dinyatakan bebas dari multikolinieritas bila skor Tolerance melebihi 0,10 dan skor VIF kurang dari 10,00. Adapun perolehan uji multikolinieritas bisa disimak melalui gambar 4.2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.354	1.269		3.430	<.001		
	Burnout	.460	.109	.447	4.233	<.001	.847	1.181
	Workplace Incivility	.111	.066	.177	1.674	.098	.847	1.181

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Gambar 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu Gambar 4.2 yang tersaji, bisa diidentifikasi skor VIF untuk tiap variabel yang diamati, di antaranya:

1. Nilai tolerance untuk variabel *Burnout* (X1) senilai $0,847 > 10$ serta skor VIF senilai $1,181 > 0,10$ sehingga variabel kemudahan penggunaan dikatakan tidak memperlihatkan tanda multikolinieritas.
2. Nilai tolerance untuk variabel *Workplace Incivility* senilai $0,847 > 10$ serta skor VIF senilai $1,181 > 0,10$ sehingga variabel resiko dikatakan tidak memperlihatkan tanda multikolinieritas

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini ditujukan guna menyelidiki apakah dalam model regresi terjadi ketaksamaan varians dari residual antarobservasi yang dilaksanakan. Model regresi yang baik ialah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini mempergunakan uji Glejser, di mana data dinyatakan bebas

dari heteroskedastisitas bila skor signifikansi seluruh variabel independen melebihi 0,05.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.460	.735		3.348	.001
	B	.020	.063	.040	.320	.750
	WI	-.032	.038	-.105	-.832	.408

a. Dependent Variable: ABS_RES

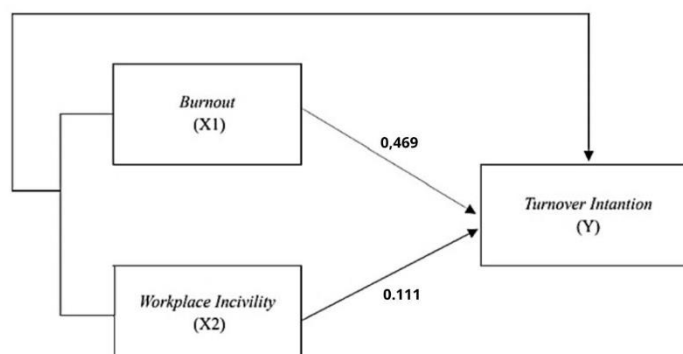
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu gambar 4.3, bisa diambil simpulan variabel *Burnout* (X) menghasilkan skor signifikansi 0,750, variabel *Workplace Incivility* (X2) menghasilkan skor signifikansi 0,408, Semua variabel independen memperlihatkan skor signifikansi melampaui 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan, tidak memperlihatkan tanda heteroskedastisitas dalam model regresi,

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memakai metode regresi linier berganda. Analisis ini diterapkan alat guna menyelidiki berapa besaran pengaruh dari variabel bebas pada terikat (Sugiyono, 2015).



Gambar 4. 4 Model Regresi Linier Berganda

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Uji statistik linier berganda dipergunakan sebagai cara menguji signifikan adakah hubungan lebih dari dua variabel melalui regresinya. Alat bantu yang dipergunakan yaitu program SPSS 31. Berikut perhitungan regresi linier berganda yang dihitung melalui SPSS:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.354	1.269		3.430	<.001
	Burnout	.460	.109	.447	4.233	<.001
	Workplace Incivility	.111	.066	.177	1.674	.098

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Gambar 4. 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu gambar 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil regresi linier berganda yang diperoleh yaitu koefisien 4,354. Jadi dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,353 + 0,460 + 0,111 + 1,269$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta (b_0) ialah senilai 4,354 maka bisa diartikan besaran *Turnover Intention* (Y) adalah 4,354 satuan diasumsikan bila *Burnout* (X1), *Workplace Incivility* (X2) yaitu konstanta tetap
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel *Burnout* (X1) senilai 0,460 jadi *Burnout* mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Turnover intention* pun turut naik senilai 0,460 satuan diasumsikan variabel X1 konstan (tetap)
- c) Nilai koefisien regresi untuk variabel *Workplace Incivility* (X2) senilai 0,111 jadi *Burnout* mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Turnover intention* nantinya naik senilai 0,111 satuan diasumsikan variabel X1 konstan (tetap)
- d) Standart error sebesar 1,269 mengindikasikan, data yang diperoleh hanya mengalami pengimpangan 1,269.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-Squared*) dipergunakan sebagai cara mengukur seberapa besar kemampuan variabel *Burnout* dan *Workplace Incivility* dalam menjelaskan variasi *Turnover intention* pada pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur Berikut adalah nilai R- Squared yang diperoleh:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.274	2.632

a. Predictors: (Constant), WI, B

Gambar 4. 6 Hasil Koefisien Determinasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu gambar 4.5 Model Summary, skor R Square senilai 0,293 mengindikasikan senilai 29.3% tingkat *Turnover intention* bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisa lainnya 70,7% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang bukan model yang diamati.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dipergunakan sebagai cara menyelidik apakah variabel independen secara bersamaan memengaruhi variabel dependen. Pengujian diterapkan melalui cara memperbandingkan F hitung dan F tabel serta skor signifikansi ($\alpha = 0,05$). Bila F hitung > F tabel dan sig < 0,05, bisa dikatakan variabel independen memengaruhi secara simultan pada variabel dependen. Berikut perolehan uji simultan dari SPSS.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.536	2	107.268	15.504	<.001 ^b
	Residual	518.913	75	6.919		
	Total	733.449	77			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Workplace Incivility, Burnout

Gambar 4. 7 Hasil Uji F (Simultan)

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

H1 *Burnout* dan *Workplace Incivility* secara simultan memengaruhi signifikan pada *Turnover intention* pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Mengacu perolehan analisis mengindikasikan, skor F hitung senilai 15,504 melebihi F tabel, melalui skor signifikansi $< 0,05$. Temuan tersebut menandakan, *Burnout* dan *Workplace Incivility* secara bersamaan memengaruhi signifikan pada *Turnover intention*, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

4.7.2 Uji t (Parsial)

Uji t atau Parsial dipergunakan sebagai cara mengetahui dan menguji apakah tiap variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian yang dipergunakan adalah dua arah yakni pengujian pada sebuah hipotesis yang belum diketahui arahnya. Pengujian dengan memperbandingkan skor t hitung dengan t tabel sebesar 1,99167 pada taraf signifikansi 5%. Berikut hasil perhitungan melalui aplikasi SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.354	1.269		3.430	<.001
	Burnout	.460	.109	.447	4.233	<.001
	Workplace Incivility	.111	.066	.177	1.674	.098

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Gambar 4. 8 Hasil Uji t (Parsial)

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

H2 *Burnout* secara parsial memengaruhi signifikan pada *Turnover intention* pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Mengacu perolehan uji t, variabel *Burnout* menghasilkan skor 4,233 > t tabel 1,99167 dengan tingkatan signifikansi < 0,001 (<0,05). Ini memperlihatkan *Burnout* memengaruhi signifikan pada *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesa (H2) diterima. *Burnout* secara parsial memengaruhi signifikan pada Turnover Intention pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 administrasi bisnis UPN Jawa Timur.

H3 *Workplace Incivility* secara parsial memengaruhi signifikan pada *Turnover intention* pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Mengacu perolehan uji t, variabel *Workplace Incivility* menghasilkan skor 1,674 < t tabel 1,99167 dengan tingkatan signifikansi 0,98 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut *Workplace Incivility* tidak memengaruhi signifikan pada *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesa (H2) ditolak. *Workplace Incivility*

secara parsial tidak memengaruhi signifikan pada Turnover Intention pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 administrasi bisnis UPN Jawa Timur.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh *Burnout* dan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention*

Mengacu perolehan uji simultan (uji F), dihasilkan skor F hitung senilai 15,504 melalui signifikansinya senilai $< 0,05$. Temuan tersebut mengindikasikan, *Burnout* dan *Workplace Incivility* secara bersama-sama memengaruhi signifikan pada *turnover intention*, sehingga hipotesis pertama (H1) *Burnout* dan *Workplace Incivility* secara simultan memengaruhi signifikan pada *Turnover intention* pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur diterima. Skor koefisien determinasi (R^2) senilai 0,293 mengindikasikan, kedua variabelnya berkemampuan menjelaskan sebesar 29,3% variasi *turnover intention*, sementara sisa lainnya 70,7% mendapat pengaruh dari faktor lainnya.

Hasil ini mengindikasikan, kombinasi kelelahan kerja (*Burnout*) dan ketidaksopanan di tempat kerja (*Workplace Incivility*) meningkatkan kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Mahasiswa yang bekerja paruh waktu cenderung menghadapi tekanan dari dua peran, sehingga ketika mengalami *Burnout* dan *Workplace Incivility*, memiliki kecenderungan minat untuk keluar.

Temuan yang dihasilkan relevan dengan teori yang menyatakan bahwa *Burnout* ialah keadaan kelelahan emosional, mental, dan fisik dikarenakan stres berkepanjangan yang dapat menurunkan komitmen kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar (Maslach & Leiter dalam Alam, 2022). Selain itu, teori *Workplace Incivility* menjelaskan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan yang berdampak pada sikap negatif terhadap pekerjaan (Andersson & Pearson dalam Setyadi et al., 2021)

Temuan penelitian ini relevan dengan studi Sayugo, Roy (2020) yang mengindikasikan, *Burnout* dan *Workplace Incivility* memengaruhi signifikan pada *turnover intention*. Selain itu, penelitian oleh Irma Suryani (2023) juga mengindikasikan, *Workplace Incivility* dan *job Burnout* memengaruhi signifikan pada *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, responden menunjukkan kecenderungan mengalami *Burnout*. Hal ini terlihat dari adanya responden yang menyatakan setuju bahwa pekerjaan menguras emosi dan menyebabkan kelelahan sebelum memulai aktivitas kerja. Selain itu, pada variabel *Workplace Incivility*, responden juga menunjukkan adanya pengalaman perilaku tidak sopan di tempat kerja, seperti kurangnya penghargaan dan interaksi yang tidak nyaman. Kondisi ini memperkuat persepsi negatif terhadap lingkungan kerja. Kombinasi antara kelelahan kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut mendorong

munculnya *turnover intention*, yang ditunjukkan melalui adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau berhenti dari pekerjaan sekarang.

4.8.2 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention*

Mengacu perolehan uji parsial (uji t), variabel *Burnout* menghasilkan skor t hitung senilai 4,233 > t tabel 1,99167 melalui signifikansinya senilai < 0,001 (<0,05). Temuan tersebut mengindikasikan, *Burnout* memengaruhi signifikan pada *turnover intention*, sehingga hipotesis kedua (H2) *Burnout* secara parsial memengaruhi signifikan pada *Turnover intention* pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur **diterima**.

Temuan tersebut mengindikasikan *Burnout* yang dialami mahasiswa pekerja paruh waktu disebabkan oleh beban kerja dan tuntutan akademik yang berlangsung bersamaan. Kondisi ini menyebabkan kelelahan emosional dan menurunnya energi, sehingga individu cenderung mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan.

Temuan yang dihasilkan relevan dengan teori yang menyatakan bahwa *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat stres berkepanjangan yang dapat menurunkan komitmen kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar (Maslach & Leiter dalam Alam, 2022).

Temuan ini juga relevan dengan penelitian Lengkong (2023), Pamungkas & Sulton (2025), serta Mustaqim & Bagana (2025) yang

mengindikasikan, *Burnout* memengaruhi positif dan signifikan pada *turnover intention*. Namun demikian, hasil ini bertolak belakang dengan studi dari Wulandari et al. (2025) yang menemukan bahwa *Burnout* tidak memengaruhi signifikan, sehingga menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian.

Responden cenderung mengalami kelelahan emosional, seperti merasa pekerjaan menguras emosi dan merasa lelah sebelum bekerja. Temuan tersebut mengindikasikan, *Burnout* merupakan kondisi yang nyata dirasakan responden dan berkontribusi terhadap *turnover intention*.

4.8.3 Pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover intention*

Mengacu perolehan uji parsial (uji t), variabel *Workplace Incivility* menghasilkan skor t hitung senilai $1,674 < t$ tabel $1,99167$ melalui signifikansinya senilai $0,098 > 0,05$. Temuan tersebut mengindikasikan, *Workplace Incivility* tidak memengaruhi signifikan pada *turnover intention*, sehingga hipotesis ketiga (H3) *Workplace Incivility* secara parsial memengaruhi signifikan pada *Turnover intention* pada Pekerja paruh waktu mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur **ditolak**.

Hasil ini mengindikasikan, perilaku tidak sopan di tempat kerja belum menjadi faktor yang memengaruhi keputusan responden untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik responden sebagai mahasiswa pekerja paruh waktu yang lebih berfokus

pada kebutuhan ekonomi atau pengalaman kerja, sehingga cenderung tetap bertahan meskipun menghadapi interaksi kerja yang kurang nyaman.

Hasil ini relevan dengan teori Andersson & Pearson yang menyatakan bahwa *Workplace Incivility* merupakan perilaku yang melanggar norma kesopanan dan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi emosional individu. Perilaku tersebut, meskipun intensitasnya rendah, tetap dapat memicu stres kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini relevan dengan Anjarwati & Larasati (2025) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Lestari & Almanshur (2025), Setyorini & Syarifah (2022) yang mengindikasikan, *Workplace Incivility* memengaruhi signifikan pada *turnover intention*

Responden mengalami ketidak sopanan di tempat kerja dan interaksi kerja yang kurang nyaman, seperti sulit memahami rekan kerja dan kurangnya empati. Namun, kondisi ini tidak dirasakan oleh semua responden dan tingkatnya tidak tinggi.

4.9 Kendala Penelitian

Pelaksanaan dan penyelesaian skripsi ini tidak bisa dipisahkan dari beragam kendala yang dialami. Hambatan yang penulis alami pada studi ini yaitu:

1. Kendala pengumpulan data

Kesulitan mendapatkan 78 responden karena keterbatasan waktu dan adanya beberapa mahasiswa pekerja paruh waktu yang menolak mengisi kuesioner.

2. Kendala analisis data

Keterbatasan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel *Burnout* dan *Workplace Incivility* pada konteks mahasiswa pekerja paruh waktu.

3. Kendala objek penelitian

Objek penelitian bukan karyawan perusahaan, tetapi mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Administrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur yang bekerja paruh waktu, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi.

4.10 Matrix Temuan yang dihasilkan dengan Peneliti Terdahulu

Berikut ini adalah persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu :

Tabel 4. 8 Tabel Perbandingan Hasil Penelitian dengan Peneliti Terdahulu

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Hida et al. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	Secara parsial kepuasan kerja memengaruhi negatif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan, dan <i>Burnout</i>	Secara simultan memengaruhi positif signifikan pada <i>Turnover intention</i>	Penelitian terdahulu mempergunakan variabel Kepuasan Kerja yang hasilnya memengaruhi negative signifikan,

	Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang	memengaruhi positif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan. Lebih lanjut, secara simultan kepuasan kerja dan <i>Burnout</i> memengaruhi positif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan.		penelitian ini mempergunakan variabel <i>Workplace Incivility</i> yang hasilnya tidak memengaruhi
2.	Setyadi (2021) <i>Workplace Incivility and Job Burnout and Work Engagement Effects on Turnover intention of Coal Mining Company Employees in East Kalimantan</i>	<i>Workplace Incivility</i> dan <i>Job Burnout</i> memengaruhi positif signifikan pada <i>turnover intention</i> , sedangkan work engagement tidak memengaruhi signifikan. Selain itu, work engagement juga tidak mampu menjadi variabel mediasi, baik dalam hubungan antara <i>Workplace Incivility</i> maupun <i>job Burnout</i> pada <i>turnover intention</i> .	Secara paesial <i>Burnout</i> memengaruhi positif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i>	Penelitian terdahulu: <i>Workplace Incivility</i> memengaruhi signifikan pada <i>Turnover intention</i> , sedangkan dalam penelitian ini tidak signifikan. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel <i>Work Engagement</i> sebagai variabel tambahan dan menemukan bahwa variabel tersebut tidak memengaruhi serta tidak mampu menjadi mediasi
3.	Pengaruh <i>Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction</i>	Temuan yang dihasilkan secara simultan <i>organizational commitment, job Burnout, dan job</i>	<i>Burnout</i> memengaruhi positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i>	Penelitian terdahulu mempergunakan variabel <i>Organizational Commitment Dan</i>

	<p>Terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro)</p>	<p><i>satisfaction</i> memengaruhi signifikan pada <i>Turnover intention</i> karyawan yang diteliti. Secara parsial, <i>organizational commitment</i> memengaruhi negatif namun tidak signifikan pada <i>Turnover intention</i>, <i>job Burnout</i> memengaruhi positif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i>, serta <i>job satisfaction</i> memengaruhi negatif dan signifikan pada <i>Turnover intention</i>.</p>	<p><i>Job Satisfaction</i>, sedangkan penelitian ini mempergunakan <i>Workplace Incivility</i>. Selain itu, pada penelitian terdahulu <i>Job Satisfaction</i> memengaruhi negatif signifikan dan <i>Organizational Commitment</i> tidak signifikan, sementara dalam penelitian ini <i>Workplace Incivility</i> tidak memengaruhi signifikan pada <i>Turnover intention</i>.</p>
--	--	---	---

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Mengacu bahasan dan temuan yang dihasilkan, bisa diambil simpulan, di antaranya

1. Secara simultan, *Burnout* dan *Workplace Incivility* terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention*, sehingga menjadi faktor yang berperan dalam munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
2. *Burnout* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Individu yang mengalami kelelahan emosional dan fisik cenderung memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari pekerjaan.
3. *Workplace Incivility* dalam penelitian ini tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan, tingkat ketidaksopanan di tempat kerja tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya keinginan responden untuk meninggalkan pekerjaan.

5.2. Saran

Mengacu penelitian dan simpulan tersebut, maka peneliti merumuskan sejumlah saran, di antaranya:

1. Bagi Akademisi Temuan yang dihasilkan harapannya bisa berkontribusi guna mengembangkan keilmuan, utamanya pada ranag administrasi bisnis,
2. Bagi Peneliti Berikutnya, Studi berikutnya direkomendasikan agar memperluas objek penelitian tidak sebatas pada mahasiswa pekerja paruh waktu, namun pula pada karyawan tetap atau sektor industri lainnya agar hasil penelitian lebih general.
3. Bagi Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu, Diharapkan mahasiswa yang bekerja paruh waktu dapat lebih mampu mengelola stres dan beban kerja untuk meminimalkan *burnout*, serta menjaga hubungan di lingkungan kerja agar terhindar dari *workplace incivility* yang dapat meningkatkan keinginan untuk berhenti bekerja.
4. Bagi Perusahaan harapannya bisa membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan mengurangi perilaku *workplace incivility*, serta memperhatikan kondisi psikologis karyawan, khususnya pekerja paruh waktu. Upaya seperti pemberian dukungan kerja, komunikasi yang baik, dan pengelolaan beban kerja yang sesuai dapat membantu menekan tingkat *burnout* dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). *Burnout* (Teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian) (1st ed.).
- Alfajar & Hidayati (2022). Dampak kelelahan mental (*Burnout*) terhadap kinerja karyawan retail besi dan baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(1),16–17. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050>
- Amelia, et al., (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amri, et al., (2022). The influence of job satisfaction and psychological well-being on turnover on hospital employees. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2677–2684. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6332>
- Andrianti et al., (2023). Pengaruh *Burnout*, work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*,1(6), 156–170. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i6.1511>
- Anjarwati, & Larasati (2025). Pengaruh workplace bullying, workplace gossip dan *Workplace Incivility* terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 811–827. <https://doi.org/10.62710/vecs1390>
- Ardan & Jaelani (2021). Manajemen sumber daya manusia: *Turnover intention* dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan. CV. Pena Persada.

Ariawan, et al., (2023). Analisis pengaruh *Burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat berhenti kerja karyawan manufaktur elektronik di Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2016–2020. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1520>

Arif & Wijono (2022). Self-efficacy dan *Burnout* pada perawat rumah sakit umum daerah (RSUD) KRMT Wongsonegoro Semarang di masa pandemi COVID-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 258–266. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.218>

Armaniah et al., (2023). Pengaruh kompensasi dan *turnover intention* terhadap tingkat retensi karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variable intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin*, 4(1), 259–273. <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1655>

Badan Pusat Statistik. (2022). Survei biaya hidup (SBH) 2022.

Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2024.

Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2025.

Bai et al., (2023). How employee job *Burnout*, work engagement and *turnover intention* relate to career plateau during the epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>

Belcastroet al., (2021). The relationship of affective and continuance organizational commitment with correctional staff occupational *Burnout*. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 41(10). <https://doi.org/10.1177/0093854814539683>

- Burhamah et al., (2021). The predictors of depression and *Burnout* among surgical residents: A cross-sectional study from Kuwait. *Annals of Medicine and Surgery*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2021.102337>
- Fajariyani, V. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa manajemen angkatan 2022 yang bekerja sambil kuliah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global*, 4(6), 3044–3051.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*
- Hom et al., (2020). *Employee retention and turnover: Why employees stay or leave* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315145587>
- Klein & Kozlowski (2021). *Multilevel theory, research, and methods in organizations*. Routledge.
- Lestari & Alimanshur (2023). Pengaruh workload dan work incivility terhadap *turnover intention* melalui *Burnout* pada pekerja Gen Z di Kota Malang. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 10(2). <https://doi.org/10.36636/dialektika.v10i2.7144>
- Obianuju et al., (2021). Career plateauing and employee *turnover intentions*. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 3(4),175–188. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v3i4.219>
- Permatasari & Laily (2021). Pengaruh job insecurity dan *Burnout* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(11), 1–2.

- Setyorini & Syarifah (2022). Pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *turnover intention* dengan negative rumination sebagai variabel mediator. *Beraja Journal*, 2(3), 565–575. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i3.133>
- Yukongdi & Shrestha (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on *turnover intention*. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88–98.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner

KUISONER PENELITIAN

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKPLACE INCIVILITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PEKERJA PARUH WAKTU
(STUDI PADA MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2022
ADMINISTRASI BISNIS UPN “VETERAN” JAWA TIMUR)**

Kepada Yth

Saudara/i responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Anisa Nur Faizah, mahasiswi UPN "Veteran" Jawa Timur yang sedang melaksanakan tugas akhir. Saya mengharapkan bantuan dalam proses empampulan data. Dimohon responden untuk mengisi kuisisioner ini dengan data yang sebenar-sebenarnya. Identitas responden terjamin kerahasiaannya. Data yang kumpulkan hanya untuk keperluan akademis semata. Terima kasih atas partisipasi dari responden

A. Petunjuk pengisian kuesioner

Adapun syarat kriteria responden yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden mahasiswa aktif semester 8 (Angkatan 2022) Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur
2. Pekerja paruh waktu (bekerja kurang dari 35 jam per minggu)
3. Pahami dengan baik setiap pernyataan, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda. Click pada kolom jawaban yang Anda pilih dengan mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

Keterangan:

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
 - 2 = Tidak setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
4. Setiap pertanyaan hanya memerlukan satu jawaban sehingga pastikan Anda memilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda.
 5. Setiap jawaban dalam kuesioner ini sepenuhnya akan digunakan untuk tujuan penelitian saja sehingga semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
3. Usia :
4. Pekerjaan :
5. Merupakan mahasiswa semester 8 angkatan 2022
UPN Veteran Jawa Timur
dan durasi bekerja
(total 35 jam per minggu) : IYA / TIDAAK
**coret yang tidak perlu*

C. Daftar Pernyataan

Lampiran 2 Kuisioner Penelitian

<i>Turnover intention</i>						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini					
2.	Saya mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat					
3.	Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja yang lebih baik					

<i>Burnout</i>						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi					
2.	Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja					
3.	Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya					

<i>Workplace Incivility</i>						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya pernah diabaikan Ketika pesan saya sering tidak direspon oleh rekan kerja					
2.	Saya merasa pendapat saya tidak dianggap					
3.	Saya pernah mendapatkan pertanyaan sinis yang menyinggung dari rekan kerja					
4.	Rekan kerja tidak menghargai waktu saya karena menunda pekerjaan yang saya minta					
5.	Saya merasa mendapatkan perlakuan yang tidak adil selama bekerja					

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

<i>Turnover intention (Y)</i>				
No	TI1	TI2	TI3	Jumlah
1	1	1	5	7
2	4	4	5	13
3	4	4	5	13
4	5	4	4	13
5	2	5	2	9
6	4	2	4	10
7	3	2	4	9
8	3	2	4	9
9	3	2	5	10
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	1	3	5	9
13	2	3	4	9
14	5	3	2	10
15	1	2	5	8
16	5	5	5	15
17	2	2	3	7
18	5	4	4	13
19	4	5	5	14
20	1	1	5	7
21	4	5	5	14
22	2	5	4	11
23	5	5	5	15
24	3	2	5	10
25	4	5	5	14
26	5	5	4	14
27	5	5	5	15

<i>Turnover intention (Y)</i>				
No	TI1	TI2	TI3	Jumlah
28	2	4	5	11
29	4	5	5	14
30	1	1	2	4
31	4	3	5	12
32	4	2	5	11
33	5	3	5	13
34	5	5	5	15
35	4	3	5	12
36	5	3	5	13
37	5	5	5	15
38	3	2	5	10
39	5	5	5	15
40	5	3	4	12
41	3	4	5	12
42	4	2	5	11
43	2	1	3	6
44	1	2	5	8
45	5	5	5	15
46	3	2	5	10
47	5	4	5	14
48	2	1	4	7
49	4	3	5	12
50	5	5	5	15
51	4	5	5	14
52	5	3	5	13
53	3	2	4	9
54	2	2	4	8
55	4	5	5	14

<i>Turnover intention (Y)</i>				
No	TI1	TI2	TI3	Jumlah
56	2	2	4	8
57	2	2	5	9
58	3	2	5	10
59	2	3	3	8
60	5	3	5	13
61	5	3	5	13
62	3	2	3	8
63	4	2	5	11
64	3	3	4	10
65	5	3	5	13
66	5	5	5	15
67	3	4	5	12
68	5	3	4	12
69	3	2	3	8
70	4	2	2	8
71	2	4	2	8
72	4	3	1	8
73	2	1	1	4
74	2	3	1	6
75	2	1	3	6
76	4	4	5	13
77	1	1	1	3
78	4	2	2	8

Burnout (X1)				
No	B1	B2	B3	Jumlah
1	5	5	4	14
2	2	2	5	9

Burnout (X1)				
No	B1	B2	B3	Jumlah
3	5	4	5	14
4	4	5	4	13
5	5	5	4	14
6	4	4	1	9
7	3	4	3	10
8	4	4	4	12
9	4	3	4	11
10	4	3	2	9
11	5	5	5	15
12	5	4	3	12
13	4	1	2	7
14	1	2	4	7
15	2	5	5	12
16	4	4	4	12
17	2	1	4	7
18	2	5	4	11
19	2	4	1	7
20	5	4	5	14
21	3	5	4	12
22	1	2	1	4
23	5	5	5	15
24	2	3	5	10
25	5	3	5	13
26	3	4	5	12
27	3	4	5	12
28	4	3	5	12
29	3	5	4	12
30	1	3	2	6

Burnout (X1)				
No	B1	B2	B3	Jumlah
31	2	3	4	9
32	5	4	2	11
33	5	3	4	12
34	4	4	4	12
35	3	4	4	11
36	2	3	5	10
37	4	5	5	14
38	5	2	3	10
39	5	5	5	15
40	4	2	3	9
41	1	2	3	6
42	3	2	4	9
43	2	2	1	5
44	4	4	3	11
45	4	3	5	12
46	3	4	5	12
47	4	2	3	9
48	4	3	4	11
49	2	3	5	10
50	4	3	5	12
51	5	5	5	15
52	4	3	5	12
53	2	3	3	8
54	2	4	2	8
55	3	4	5	12
56	2	2	4	8
57	2	2	1	5
58	2	1	3	6

Burnout (X1)				
No	B1	B2	B3	Jumlah
59	5	2	1	8
60	3	5	4	12
61	2	4	1	7
62	1	2	1	4
63	1	2	1	4
64	2	3	5	10
65	5	3	2	10
66	2	4	5	11
67	2	4	5	11
68	2	5	5	12
69	2	3	1	6
70	3	4	3	10
71	5	3	1	9
72	1	2	1	4
73	3	2	4	9
74	2	1	2	5
75	1	2	1	4
76	4	5	4	13
77	3	2	1	6
78	3	4	3	10

Workplace Incivility (X2)						
No	W1	W2	W3	W4	W5	Jumlah
1	2	1	3	4	4	14
2	4	5	5	4	1	19
3	4	4	2	4	4	18
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	4	24

Workplace Incivility (X2)						
No	W1	W2	W3	W4	W5	Jumlah
6	4	4	4	1	4	17
7	4	5	4	3	5	21
8	4	5	4	4	2	19
9	3	5	2	1	2	13
10	4	5	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	5	2	4	20
13	4	5	5	5	5	24
14	5	3	5	4	5	22
15	2	2	2	4	5	15
16	5	4	5	4	4	22
17	2	4	5	5	3	19
18	5	5	3	2	5	20
19	1	2	2	2	1	8
20	2	1	3	4	5	15
21	4	3	2	4	5	18
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	5	24
24	4	2	3	5	5	19
25	2	2	3	4	5	16
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	3	5	22
28	5	5	3	4	5	22
29	2	1	2	4	2	11
30	1	3	2	3	1	10
31	3	2	1	4	3	13
32	4	2	4	4	4	18
33	4	5	2	3	5	19

Workplace Incivility (X2)						
No	W1	W2	W3	W4	W5	Jumlah
34	4	5	4	5	4	22
35	5	5	5	4	4	23
36	4	5	5	5	4	23
37	4	4	5	4	3	20
38	4	1	3	4	3	15
39	5	5	5	5	5	25
40	3	4	5	3	4	19
41	5	3	4	2	1	15
42	3	4	4	5	3	19
43	1	1	2	3	1	8
44	5	3	5	5	4	22
45	5	3	5	3	5	21
46	5	4	4	4	3	20
47	5	5	3	4	2	19
48	4	3	4	4	5	20
49	3	5	5	3	4	20
50	4	4	4	5	3	20
51	3	3	4	5	5	20
52	5	4	3	1	2	15
53	4	3	2	4	5	18
54	4	1	4	4	2	15
55	1	1	3	4	3	12
56	2	1	4	2	1	10
57	4	1	4	2	2	13
58	3	1	1	2	1	8
59	5	3	4	5	5	22
60	2	1	1	1	2	7
61	5	3	4	2	1	15

Workplace Incivility (X2)						
No	W1	W2	W3	W4	W5	Jumlah
62	1	1	3	1	2	8
63	5	3	4	5	5	22
64	5	5	5	3	5	23
65	1	1	3	4	3	12
66	2	4	5	3	1	15
67	2	3	5	3	5	18
68	1	5	1	5	3	15
69	1	1	3	1	3	9
70	1	4	5	2	2	14
71	2	2	3	1	1	9
72	3	4	5	1	1	14
73	1	5	2	3	5	16
74	3	4	1	2	1	11
75	3	4	2	1	1	11
76	4	2	4	4	2	16
77	4	3	4	3	5	19
78	1	4	5	2	2	14

Lampiran 4 Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan
1	Laki – Laki	23	Barista
2	Perempuan	22	Freelance
3	Laki – Laki	21	Barista
4	Perempuan	21	GRO - Teman Setia di Sepanjang
5	Perempuan	22	Crew Outlet
6	Perempuan	22	Barista
7	Perempuan	21	Admin
8	Laki – Laki	22	Wo
9	Laki – Laki	22	jaga warung
10	Perempuan	23	jualan ayam geprek
11	Perempuan	22	Cook
12	Perempuan	22	store pakaian
13	Perempuan	21	Waiters
14	Laki – Laki	23	kurir paket
15	Laki – Laki	24	Spg
16	Perempuan	23	Mua
17	Perempuan	22	pengajar bimbel
18	Perempuan	21	Jaga stand f&b
19	Perempuan	22	tukang masak
20	Perempuan	22	Wo
21	Perempuan	22	Spg
22	Perempuan	22	Bengkel
23	Laki – Laki	22	konten creator
24	Perempuan	23	Driver
25	Laki – Laki	24	Admin
26	Laki – Laki	23	Pengajar
27	Perempuan	21	Salon
28	Perempuan	23	nile art
29	Perempuan	23	Penyanyi
30	Perempuan	23	nail art
31	Perempuan	23	Barista
32	Perempuan	21	admin olshop
33	Perempuan	23	Kasir
34	Perempuan	23	pelatih renang
35	Laki – Laki	24	pelatih renang
36	Laki – Laki	22	Kasir
37	Perempuan	22	weeding organizer
38	Perempuan	22	guru les
39	Perempuan	23	pedagang
40	Perempuan	22	tukang masak rumahan
41	Perempuan	21	Barista
42	Perempuan	22	jaga stan boba

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan
43	Perempuan	22	Copywriter
44	Perempuan	24	barista kafe
45	Perempuan	23	Editor
46	Laki – Laki	25	tukang service hp
47	Laki – Laki	24	Translator
48	Laki – Laki	23	Halper
49	Perempuan	22	Spg
50	Perempuan	23	pelayan
51	Perempuan	23	Spg
52	Perempuan	23	barista
53	Perempuan	21	Server
54	Laki – Laki	21	seles marketing
55	Perempuan	22	Kasir toko coffee
56	Perempuan	21	Barista expat
57	Laki – Laki	21	Freelance
58	Perempuan	21	Photographer
59	Laki – Laki	23	Photographer
60	Laki – Laki	22	barista kafe
61	Perempuan	22	kasir kafe
62	Perempuan	23	staf admin
63	Perempuan	22	admin olshop
64	Perempuan	22	Wo
65	Perempuan	21	barista kopi tiam
66	Perempuan	23	Retail
67	Perempuan	23	Retail
68	Perempuan	22	Retail
69	Laki – Laki	22	Hotel
70	Perempuan	22	mc wadding
71	Perempuan	22	Wo
72	Perempuan	23	barista fore
73	Perempuan	22	tentor matematika
74	Perempuan	23	admin resto
75	Perempuan	23	Mua
76	Laki – Laki	21	Waiters
77	Perempuan	21	Barista
78	Perempuan	22	mc evant

Lampiran 5 Output SPSS

UJI VALIDITAS

Uji Validitas Turnover intention (Y)

Correlations

		TI1	TI2	TI3	Total TI
TI1	Pearson Correlation	1	.591 ^{***}	.354 ^{**}	.833 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		<.001	.001	<.001
	N	78	78	78	78
TI2	Pearson Correlation	.591 ^{***}	1	.356 ^{**}	.835 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001		.001	<.001
	N	78	78	78	78
TI3	Pearson Correlation	.354 ^{**}	.356 ^{**}	1	.697 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		<.001
	N	78	78	78	78
Total TI	Pearson Correlation	.833 ^{***}	.835 ^{***}	.697 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	78	78	78	78

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Uji Validitas Burnout (X1)***Correlations**

		B1	B2	B3	Total B
B1	Pearson Correlation	1	.367 ^{***}	.263 [*]	.714 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		<.001	.020	<.001
	N	78	78	78	78
B2	Pearson Correlation	.367 ^{***}	1	.433 ^{***}	.768 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	78	78	78	78
B3	Pearson Correlation	.263 [*]	.433 ^{***}	1	.778 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.020	<.001		<.001
	N	78	78	78	78
Total B	Pearson Correlation	.714 ^{***}	.768 ^{***}	.778 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	78	78	78	78

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Workplace Incivility (X2)

		Correlations					
		W1	W2	W3	W4	W5	Total W
W1	Pearson Correlation	1	.458 ^{***}	.439 ^{***}	.323 ^{**}	.410 ^{***}	.753 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.004	<.001	<.001
	N	78	78	78	78	78	78
W2	Pearson Correlation	.458 ^{***}	1	.388 ^{***}	.210	.295 ^{**}	.677 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.065	.009	<.001
	N	78	78	78	78	78	78
W3	Pearson Correlation	.439 ^{***}	.388 ^{***}	1	.292 ^{**}	.280 [*]	.667 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.010	.013	<.001
	N	78	78	78	78	78	78
W4	Pearson Correlation	.323 ^{**}	.210	.292 ^{**}	1	.544 ^{***}	.670 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.004	.065	.010		<.001	<.001
	N	78	78	78	78	78	78
W5	Pearson Correlation	.410 ^{***}	.295 ^{**}	.280 [*]	.544 ^{***}	1	.736 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.013	<.001		<.001
	N	78	78	78	78	78	78
Total W	Pearson Correlation	.753 ^{***}	.677 ^{***}	.667 ^{***}	.670 ^{***}	.736 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	78	78	78	78	78	78

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas Turnover intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	3

Uji Reliabilitas Burnout (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	3

Uji Reliabilitas Workplace Incivility (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.59598217	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.054	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.156	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.146
		Upper Bound	.165

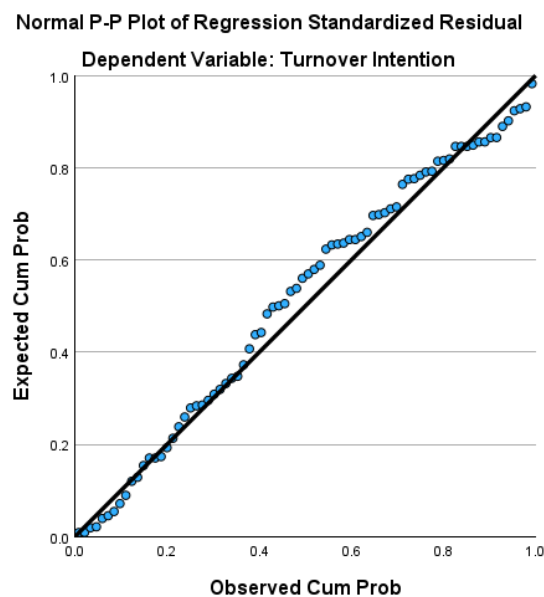
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.354	1.269		3.430	<.001		
	Burnout	.460	.109	.447	4.233	<.001	.847	1.181
	Workplace Incivility	.111	.066	.177	1.674	.098	.847	1.181

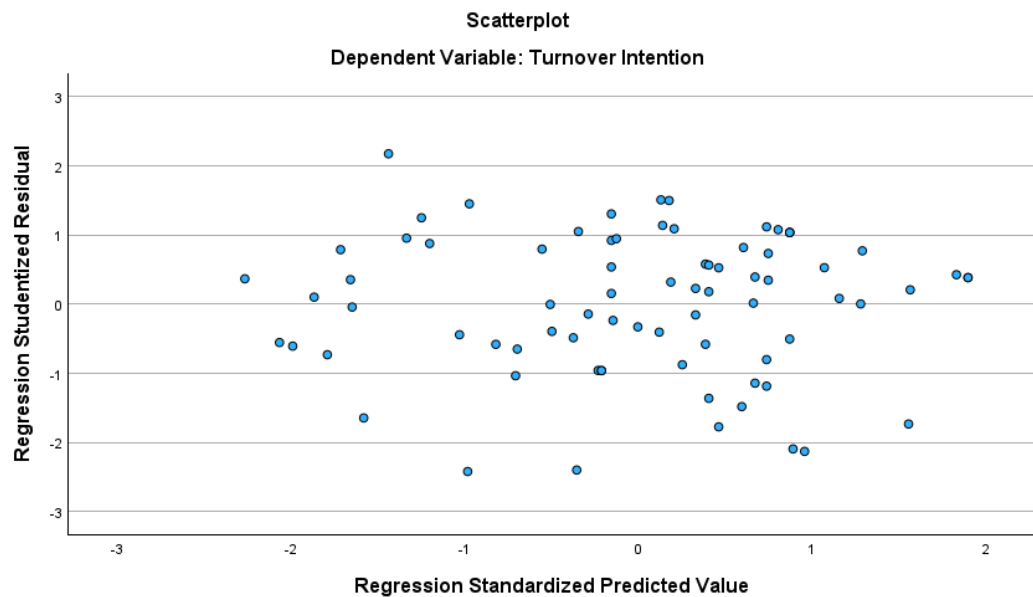
a. Dependent Variable: Turnover Intention

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.460	.735		3.348	.001
	B	.020	.063	.040	.320	.750
	WI	-.032	.038	-.105	-.832	.408

a. Dependent Variable: ABS_RES



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.354	1.269		3.430	<.001
	Burnout	.460	.109	.447	4.233	<.001
	Workplace Incivility	.111	.066	.177	1.674	.098

a. Dependent Variable: Turnover Intention

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.274	2.63037

a. Predictors: (Constant), Workplace Incivility, Burnout

b. Dependent Variable: Turnover Intention

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.536	2	107.268	15.504	<.001 ^b
	Residual	518.913	75	6.919		
	Total	733.449	77			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Workplace Incivility, Burnout

UJI t (PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.354	1.269		3.430	<.001
	Burnout	.460	.109	.447	4.233	<.001
	Workplace Incivility	.111	.066	.177	1.674	.098

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 7 Plagiasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL BUDAYA DAN POLITIK
 Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya Telp.(031) 870 6369
 Laman: <https://upnjatim.ac.id>, Email: humas@upnjatim.ac.id

SURAT KETERANGAN
HASIL PEMERIKSAAN TINGKAT PLAGIARISME
NOMOR : 1580/UN63/SISANTIK/FISIP/V/2026

Yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Dr. YULI CANDRASARI, S.Sos., M.Si.
 NI P3K : 197107302021212003
 Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik - Fakultas Ilmu Sosial Budaya Dan Politik

dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan pemeriksaan tingkat kesamaan (plagiarisme) menggunakan software Turnitin terhadap dokumen dalam daftar di bawah ini :

Judul Karya Tulis : PENGARUH BURNOUT DAN WORKPLACE INCIVILITY TERHADAP
 TURNOVER INTENTION PEKERJA PARUH WAKTU (STUDI PADA
 MAHASISWA SEMESTER 8 ANGGATAN 2022 ADMINISTRASI BISNIS UPN
 "VETERAN" JAWA TIMUR)_ANISA NUR FAIZAH
 Jenis Publikasi : Skripsi
 Penulis : ANISA NUR FAIZAH (22042010016)
 Tingkat Kesamaan (%) : 19 %
 Operator Pemeriksa : MIMA KURNIASIH S.A.P., M.A.B.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 13 Mei 2026
 Wakil Dekan Bidang Akademik - Fakultas Ilmu
 Sosial Budaya Dan Politik



Dr. YULI CANDRASARI, S.Sos., M.Si.
 NI P3K 197107302021212003



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran 8 LOA

Acceptance Letter



20 May 2026

To :

Anisa Nur Faizah^{1*}, Sonja Andarini²

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

Email: 22042010015@student.upnjatim.ac.id, sonja_andarini.adbis@upnjatim.ac.id**LETTER OF ACCEPTANCE**

No. 14371/LoA-ACOPEN/05/2026/May.20, 2026

The Academia Open Journal Editorial Board here by decides to accept the manuscript entitled:

"Burnout Matters More Than Incivility in Student Worker Turnover Intention"

Author [s]: Anisa Nur Faizah, Sonja Andarini

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

Dear Anisa Nur Faizah,

Thank you very much for your submission to our journal. The Editorial Board reached a decision to accept the upload of the article with the above details. The manuscript is scheduled for publication in Volume 11 No.1 (2026) June.

Best Wishes,
Editor in Chief

(Mochammad Tanzil Multazam, S.H., M.Kn.)