
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14371

Table Of Contents

| | |
|---|---|
| Journal Cover | 1 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article..... | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14371

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14371

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Burnout Matters More Than Incivility in Student Worker Turnover Intention: Kelelahan Lebih Berpengaruh Dibandingkan Sikap Tidak Sopan dalam Niat Pengunduran Diri Pekerja Mahasiswa

Anisa Nur Faizah, 22042010016@student.upnjatim.ac.id (*)

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

Sonja Andarini, sonja_andarini.adbis@upnjatim.ac.id

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

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Turnover intention is a critical labor issue because it can disrupt operational stability, increase recruitment costs, and weaken organizational continuity. **Specific Background** Student part-time workers face dual academic and work responsibilities, making them vulnerable to emotional exhaustion, workplace discomfort, and the desire to leave their jobs. **Knowledge Gap** Previous studies report inconsistent findings regarding burnout and workplace incivility, while research focusing specifically on student part-time workers remains limited. **Aims** This study analyzes the simultaneous and partial relationships between burnout, workplace incivility, and turnover intention among eighth-semester Business Administration students from the 2022 cohort at UPN "Veteran" Jawa Timur who work part-time. **Results** Using a quantitative survey with Likert-scale questionnaires, the study involved 78 respondents determined using the Slovin formula and analyzed the data through multiple linear regression with SPSS 31. The findings show that burnout and workplace incivility simultaneously had a significant relationship with turnover intention. Partially, burnout had a positive and significant relationship with turnover intention, while workplace incivility did not show a significant relationship. **Novelty** This study focuses on student part-time workers as a group with dual academic and occupational pressure. **Implications** Employers should prioritize workload management, emotional recovery, and support systems to reduce the desire to leave among part-time student employees.

Highlights:

- Exhaustion showed a positive significant partial coefficient.
- Uncivil treatment was statistically insignificant.
- Both predictors were significant when tested together.

Keywords: Burnout, Workplace incivility, Turnover Intention, Part Time Worker

Published date: 2026-06-17

Pendahuluan

Turnover intention menjadi salah satu permasalahan yang banyak terjadi dalam dunia kerja, termasuk pada pekerja paruh waktu. Secara global, kecenderungan berpindah kerja mengalami peningkatan, terutama di kawasan Asia Pasifik. Survei Michael Page tahun 2022 menunjukkan bahwa 74% pekerja di Asia Pasifik berencana mengundurkan diri dari pekerjaannya dalam enam bulan ke depan, dengan Indonesia menempati posisi tertinggi kedua setelah India, yaitu sebesar 84%. Selain itu, berdasarkan Global Workforce Survey tahun 2020, tingkat turnover pekerja di Indonesia mencapai 21–24% per tahun [1]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan berpindah kerja menjadi fenomena yang semakin relevan untuk diteliti.

Fenomena turnover intention juga terjadi pada pekerja paruh waktu. Data Badan Pusat Statistik tahun 2025 menunjukkan bahwa jumlah pekerja tidak penuh atau pekerja paruh waktu di Indonesia mencapai 47,89 juta orang atau 32,68% dari total tenaga kerja nasional. Jam kerja yang tidak stabil membuat pekerja paruh waktu lebih rentan mengalami tekanan kerja dan ketidakpastian pekerjaan. Berdasarkan survei Jakpat tahun 2022, alasan utama generasi muda meninggalkan pekerjaan berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja toxic, serta jam kerja yang tidak teratur. Berbagai kondisi tersebut dapat memicu munculnya turnover intention.

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan berpindah ke pekerjaan lain [2]. Keinginan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, gaji, maupun ketidakmampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Tingginya turnover intention dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan, serta terganggunya stabilitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi turnover intention.

Fenomena tersebut juga terjadi pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah. Saat ini semakin banyak mahasiswa yang memilih bekerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh pengalaman kerja, serta meningkatkan kemandirian finansial [3]. Mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pelajar memiliki tekanan yang lebih besar karena harus menyelesaikan tanggung jawab akademik dan pekerjaan secara bersamaan, sehingga lebih rentan mengalami stres, kelelahan emosional, dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Mahasiswa pekerja paruh waktu cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan pekerja penuh waktu karena memiliki keterikatan organisasi yang lebih rendah serta lebih rentan terhadap stres [4].

Kondisi ini semakin relevan di Surabaya sebagai salah satu kota dengan biaya hidup tertinggi di Indonesia berdasarkan Survei Biaya Hidup BPS tahun 2022 [5]. Tingginya biaya hidup mendorong banyak mahasiswa bekerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga risiko tekanan kerja dan kelelahan menjadi lebih tinggi. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan terhadap mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur, sebanyak 90,3% responden mengaku sering mengalami kelelahan emosional akibat membagi waktu antara pekerjaan dan perkuliahan, 71% responden pernah menerima perlakuan tidak sopan di tempat kerja, dan 77,4% responden pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan paruh waktu.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres berkepanjangan yang dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan [6]. Beberapa penelitian terdahulu menjadi dasar kajian ini. Penelitian Amri dkk. menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention [1]. Namun, penelitian Habib dkk. menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention [7]. Selain burnout, faktor lain yang diduga memengaruhi turnover intention adalah workplace incivility, yaitu perilaku tidak sopan di tempat kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja tidak nyaman dan meningkatkan stres kerja [8]. Penelitian Lestari dan Almanshur menunjukkan bahwa workplace incivility berpengaruh signifikan terhadap turnover intention [9], sementara penelitian Anjarwati dan Larasati menunjukkan bahwa workplace incivility tidak berpengaruh signifikan [10].

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu tersebut, terdapat research gap berupa ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh burnout dan workplace incivility terhadap turnover intention. Selain itu, mayoritas studi terdahulu berfokus pada karyawan tetap di sektor industri, sedangkan kajian yang secara khusus menempatkan mahasiswa pekerja paruh waktu sebagai objek penelitian masih terbatas. Padahal kelompok ini memiliki karakteristik unik karena menanggung beban akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh burnout dan workplace incivility, baik secara simultan maupun parsial, terhadap turnover intention pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dirancang untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel. Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh *burnout* (X_1) dan *workplace incivility* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) pekerja paruh waktu. Data bersumber dari jawaban kuesioner yang diisi responden melalui media Google Form dengan instrumen berskala Likert 1–5, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju [11].

Variabel *burnout* diukur melalui tiga indikator, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian individu (*reduced personal accomplishment*) [12]. Variabel *workplace*

incivility diukur melalui lima indikator, yaitu pengabaian komunikasi, interupsi, komentar sarkastik atau merendahkan, tindakan tidak hormat, serta perlakuan dingin atau sengaja tidak ramah [13]. Variabel turnover intention diukur melalui tiga indikator, yaitu 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*) [14].

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang bekerja paruh waktu sebanyak 338 mahasiswa. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 78 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Kriteria responden yaitu mahasiswa aktif semester 8 angkatan 2022 yang bekerja paruh waktu kurang dari 35 jam per minggu.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 31 melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas (*Pearson Product Moment*), uji reliabilitas (*Cronbach’s Alpha*), statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Glejser), serta analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai *turnover intention*, X1 sebagai *burnout*, dan X2 sebagai *workplace incivility*.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Pengujian kualitas instrumen dalam penelitian ini diawali dengan menguji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden yang dianalisis sebanyak 78 orang. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung masing-masing item dengan r tabel sebesar 0,2227. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada setiap variabel memenuhi kriteria validitas, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------------------|------|----------|---------|------------|
| <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) | W11 | 0,753 | 0,2227 | Valid |
| | W12 | 0,667 | 0,2227 | Valid |
| | W13 | 0,668 | 0,2227 | Valid |
| | W14 | 0,670 | 0,2227 | Valid |
| | W15 | 0,736 | 0,222 | Valid |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | TI1 | 0,833 | 0,222 | Valid |
| | TI2 | 0,835 | 0,222 | Valid |
| | TI3 | 0,679 | 0,222 | Valid |

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach’s Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

| Variabel | Nilai Alpha Hitung | Cronbach’s Alpha Minimum | Keterangan |
|---------------------------|--------------------|--------------------------|------------|
| <i>Burnout</i> | 0,613 | 0,6 | Reliabel |
| <i>Work Incivility</i> | 0,714 | 0,6 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,7 | 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan perolehan masing masing variabel memperoleh nilai *cornbach’s* lebih dari 0,60 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat sebagai estimator yang baik. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,156 > 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,847 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,181 < 10 untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,750 untuk burnout dan 0,408 untuk workplace incivility, keduanya > 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

| Jenis Uji | Variabel | Nilai | Keterangan |
|-------------------|----------------------|------------------------|---------------------------------|
| Normalitas (K-S) | Residual model | Sig. 0,156 | Berdistribusi normal |
| Multikolinearitas | Burnout | Tol. 0,847 / VIF 1,181 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Multikolinearitas | Workplace incivility | Tol. 0,847 / VIF 1,181 | Tidak terjadi multikolinearitas |

| | | | |
|---------------------|----------------------|------------|-----------------------------------|
| Heteroskedastisitas | Burnout | Sig. 0,750 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Heteroskedastisitas | Workplace incivility | Sig. 0,408 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh burnout dan workplace incivility terhadap turnover intention. Hasil estimasi parameter disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien B | Std. Error | t hitung | Sig. |
|----------------------|-------------|------------|----------|--------|
| Konstanta | 4,354 | 1,269 | 3,430 | <0,001 |
| Burnout | 0,460 | 0,109 | 4,233 | <0,001 |
| Workplace incivility | 0,111 | 0,066 | 1,674 | 0,098 |

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 4,354 + 0,460X_1 + 0,111X_2 + e$. Nilai koefisien burnout sebesar 0,460 bernilai positif dan signifikan, sedangkan koefisien workplace incivility sebesar 0,111 bernilai positif namun tidak signifikan terhadap turnover intention.

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel burnout dan workplace incivility dalam menjelaskan variasi turnover intention. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

| Ukuran | Nilai |
|-------------------|-------|
| R Square | 0,293 |
| Adjusted R Square | 0,274 |

Nilai *R Square* sebesar 0,293 menunjukkan bahwa 29,3% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh burnout dan workplace incivility, sedangkan 70,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan melalui uji F dan secara parsial melalui uji t. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,504 dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga burnout dan workplace incivility secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji t disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | t hitung | t tabel | Sig. | Keterangan |
|----------------------|----------|---------|--------|------------------------------|
| Burnout | 4,233 | 1,99167 | <0,001 | Berpengaruh signifikan |
| Workplace incivility | 1,674 | 1,99167 | 0,098 | Tidak berpengaruh signifikan |

Burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karena nilai t hitung $> t$ tabel dan sig. $< 0,05$. Sementara itu, workplace incivility tidak berpengaruh signifikan karena nilai t hitung $< t$ tabel dan sig. $> 0,05$.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Simultan Burnout dan Workplace Incivility terhadap Turnover Intention (H1)

Berdasarkan pembuktian uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,504 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) resmi diterima. Temuan ilmiah ini mengonfirmasi fenomena bahwa peningkatan intensitas keinginan berpindah kerja pada mahasiswa pekerja waktu tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, melainkan memerlukan pendekatan sistemik dari tekanan internal maupun eksternal. Hubungan keterkaitan struktural model ini divisualisasikan dalam Gambar 1.

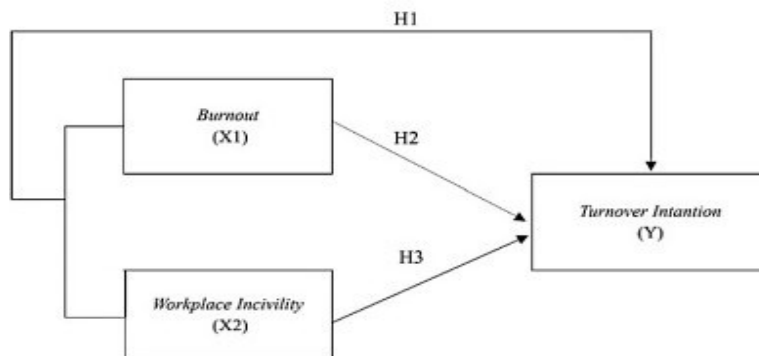


Figure 1. Bagan Alur Hubungan Kausalitas Variabel terhadap Turnover Intention

Merujuk pada Gambar 1, kecenderungan psikologis untuk meninggalkan pekerjaan muncul akibat akumulasi beban yang saling berkaitan. Sinergi operasional ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,293, yang

membuktikan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan 29,3 persen variasi naik turunnya turnover intention mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur. Sementara itu, 70,7 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Mahasiswa yang kelelahan secara emosional ditambah dengan paparan perlakuan tidak ramah akan mengalami penurunan energi dan motivasi karena tempat kerja secara drastis. Fenomena ini selaras dengan pendekatan teoretis Maslach dan Leiter yang menyatakan bahwa kelelahan emosional ekstrem muncul akibat beban berkepanjangan [15], serta teori Andersson dan Pearson yang menegaskan bahwa tindakan tidak sopan di lingkungan kerja memicu respon negatif individu terhadap pekerjaannya [16].

2. Pengaruh Parsial *Burnout* terhadap *Turnover Intention* (Pengujian H2)

Hasil pengujian parsial atau uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,233 dengan probabilitas signifikansi $p < 0,001$ dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,460. Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti burnout berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Nilai parameter yang tinggi ini sekaligus menempatkan burnout (X1) sebagai prediktor utama atau key driver utama dalam model penelitian. Secara saintifik, kondisi ini dipengaruhi langsung oleh peran ganda yang dijalankan responden sebagai mahasiswa tingkat akhir sekaligus pekerja paruh waktu. Responden mengalami penurunan energi dan motivasi karena harus membagi fokus antara tuntutan akademik penyusunan skripsi dan tanggung jawab pekerjaan harian. Pola hubungan variabel ini secara teoretis memperkuat konsep kelelahan emosional yang berujung pada tindakan penarikan diri dari organisasi [12]. Secara empiris, hasil ini sejalan dengan studi dari Sari Dewi dkk. serta Fahroji dkk. yang mengonfirmasi peran krusial kelelahan mental sebagai pendongkrak utama keinginan berpindah kerja [17], [18]. Namun, hasil ini berbeda dengan studi Habib dkk. yang mengindikasikan ketidaksignifikan akibat perbedaan karakteristik lingkungan kerja yang diteliti [7].

3. Pengaruh Parsial *Workplace Incivility* terhadap *Turnover Intention* (Pengujian H3)

Temuan ilmiah yang esensial dalam penelitian ini ditunjukkan oleh ditolaknya hipotesis ketiga (H3). Nilai t hitung sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi $p = 0,098$ yang berarti lebih besar dari 0,05 membuktikan workplace incivility (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention pekerja paruh waktu pada mahasiswa. Tren variabel ini menyimpang dari asumsi teoretis konvensional namun dapat dijelaskan melalui karakteristik ekonomi responden. Sebagai mahasiswa yang bekerja paruh waktu, fokus utama mereka adalah pemenuhan kebutuhan finansial dasar serta pencarian pengalaman kerja awal untuk portofolio masa depan. Motivasi instrumen ekonomi yang kuat ini membuat mereka mengembangkan toleransi yang tinggi terhadap perlakuan tidak sopan atau interaksi dingin di tempat kerja, sehingga tidak langsung memutuskan untuk keluar. Ditambah lagi, tingkat tindakan tidak sopan yang diterima masih berada pada batas yang relatif rendah sehingga belum mampu mendorong tindakan ekstrem berupa pengunduran diri. Temuan kontekstual ini mendukung studi dari Anjarwati dan Larasati yang menyatakan dampak lingkungan kerja tidak ramah tidak selalu universal melainkan bergantung pada status dan orientasi kerja individu [10]. Meskipun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan Lestari dan Almanshur serta Namin dkk. yang mendeteksi adanya pengaruh signifikan pada kelompok subjek yang berbeda [9], [19].

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan *workplace incivility* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pekerja paruh waktu pada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur, dengan kemampuan menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 29,3%. Secara parsial, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional dan fisik yang dialami responden, semakin tinggi pula keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Sebaliknya, *workplace incivility* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga perilaku tidak sopan di tempat kerja belum tentu secara langsung memengaruhi keinginan responden untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian pada karyawan tetap atau sektor industri lain agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada mahasiswa semester 8 angkatan 2022 Program Studi Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur selaku responden, serta seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Penulis berharap artikel ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

References

1. A. R. Amri, R. Ribhan, and A. Ahadiat, “The Influence of Job Satisfaction and Psychological Well-Being on Turnover Intention of Hospital Employees,” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 7, no. 2, pp. 2677–2684, 2022, doi: 10.36418/syntax-literate.v7i2.6332.
2. A. D. Anggraini, S. Irawati, and R. S. Arifiani, “The Effect of Workload on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction on Employees of PT PLN (Persero) Malang,” *Jamanika: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 218–225, 2022, doi: 10.22219/jamanika.v2i03.22747.
3. S. Purwanto, N. R. N. Anganti, and S. A. Yahman, “Validity and Effectiveness of Dhikr Breathing Relaxation Model Therapy on Insomnia Disorders,” *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 7, no. 2, pp. 119–129, 2022, doi: 10.23917/indigenous.v7i2.17241.
4. P. W. Hom, D. G. Allen, and R. W. Griffeth, *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave*, 1st ed.

New York, NY, USA: Routledge, 2019, doi: 10.4324/9781315145587.

5. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, *Sosialisasi Hasil Survei Biaya Hidup (SBH) Tahun 2022 Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta, Indonesia: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2022.
6. S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreativitas terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 16, no. 1, pp. 1–12, 2021, doi: 10.23917/jmp.v16i1.11149.
7. M. F. Habib, S. Suhairi, and A. N. Daulay, "Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *JEJ: Journal of Education and Jurnal Pendidikan Indonesia*, vol. 11, no. 1, pp. 21–31, 2025, doi: 10.29210/1202525492.
8. R. Yuniasanti and J. Sari, "The Correlation Between Experienced Workplace Incivility and the Psychological Well-Being of Employees," *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, vol. 18, no. 1, pp. 46–54, 2023, doi: 10.32734/psikologia.v18i1.10493.
9. A. U. Lestari and F. Almanshur, "The Influence of Workload and Work Incivility on Turnover Intention Through Burnout Among Generation Z Workers in Malang City," *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, vol. 10, no. 2, pp. 396–406, 2025, doi: 10.36636/dialektika.v10i2.7144.
10. P. O. Anjarwati and N. Larasati, "Pengaruh Workplace Bullying, Workplace Gossip, dan Workplace Incivility terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Z di Kota Surakarta," *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 811–827, 2025, doi: 10.62710/vecs1390.
11. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
12. Y. Alfajar and R. A. Hidayati, "Dampak Kelelahan Mental (Burnout) terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja," *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 16–17, 2022, doi: 10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050.
13. J. O. Imanuel and K. M. Sandiasih, "Karyawan Generasi Y Perusahaan Startup Pulau Jawa: Workplace Incivility dan Turnover Intention," *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, vol. 4, no. 2, pp. 103–117, 2024, doi: 10.36636/psikodinamika.v4i2.4948.
14. D. Yunitasari, A. Nuraini, and D. Y. Pangkey, "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam Dr. Subki Abdul Kadir Bekasi," *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, vol. 7, no. 3, pp. 265–277, 2023, doi: 10.52643/marsi.v7i3.3388.
15. C. Maslach and M. P. Leiter, "Burnout," in *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, G. Fink, Ed. San Diego, CA, USA: Academic Press, 2016, pp. 351–357, doi: 10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3.
16. L. M. Andersson and C. M. Pearson, "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace," *Academy of Management Review*, vol. 24, no. 3, pp. 452–471, 1999, doi: 10.2307/259136.
17. N. U. S. Dewi, F. M. Alhadar, and I. M. Mustafa, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Burnout pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate," *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 12, no. 3, pp. 294–304, 2023, doi: 10.34308/eqien.v12i03.1485.
18. F. Fahroji, Y. Absah, and E. Siahaan, "The Influence of Work Conflict and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction," *International Journal of Research and Review*, vol. 9, no. 8, pp. 461–470, 2022, doi: 10.52403/ijrr.20220840.
19. B. H. Namin, T. Øgaard, and J. Røislien, "Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 1, Art. no. 25, 2022, doi: 10.3390/ijerph19010025.