

Pengaruh Budaya Kerja Adaptif, Komitmen Organisasi, dan Burnout Terhadap Turnover Intention di Era Transformasi Digital

Asmika Tranggono*, Ahmad Firman and Basri Rakhman
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar, Indonesia

Advances:
Jurnal Ekonomi
& Bisnis

Disubmit:
Juli 24, 2026

Ditinjau:
Juli 31, 2026
Agustus 03, 2026

Direvisi:
September 08, 2026

Diterima:
September 10, 2026

Diterbitkan Secara Online:
September 15, 2026

Abstrak

Tujuan— Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention di era transformasi digital.

Metodologi Penelitian— Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MRS berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu sebanyak 76 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji deskriptif, dan uji hipotesis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 2.

Hasil— Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sebaliknya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan kontribusi sebesar 67,6%.

Keterbatasan Penelitian/Implikasi— Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat komitmen organisasi melalui dukungan, penghargaan, komunikasi yang terbuka, serta pengembangan kompetensi dan karier. Selain itu, pencegahan burnout melalui pengelolaan beban kerja, dukungan sosial, dan pendampingan dalam menghadapi transformasi digital diperlukan untuk menekan turnover intention karyawan.

Orisinalitas— Penelitian ini memberikan perspektif empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan dalam lingkungan kerja yang mengalami transformasi digital.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Burnout; Turnover Intention; Transformasi Digital.

Jenis artikel: Artikel Penelitian

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong transformasi digital di berbagai sektor industri. Penerapan teknologi digital bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, kualitas produk, dan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat (Pristiwaningsih *et al.*, 2024). Namun, di balik manfaat tersebut, transformasi digital juga menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, terutama dalam menguasai teknologi dan menghadapi perubahan pola kerja (Muduli & Choudhury, 2024). Kondisi ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi, karena kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten turut menentukan keberlangsungan operasional serta pencapaian tujuan organisasi. Apabila kebutuhan dan kondisi karyawan kurang diperhatikan, perusahaan dapat menghadapi permasalahan turnover yang berdampak pada keberlanjutan organisasi (Safarida & Siregar, 2020).

Turnover merupakan proses keluarnya karyawan dari suatu organisasi yang menyebabkan pergantian tenaga kerja, baik secara sukarela atas keputusan karyawan maupun secara tidak sukarela sebagai akibat keputusan organisasi (Megaster, 2022). Tingginya turnover menjadi salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunkan efektivitas organisasi, serta



Advances:
Jurnal Ekonomi
& Bisnis
Vol. 4 No. 5, 2026
pp. 1579-1594
E-ISSN: 2985-9859
DOI: [10.60079/ajeb.v4i5.1036](https://doi.org/10.60079/ajeb.v4i5.1036)



mengganggu kontinuitas operasional (Kuntoro & Atmoko, 2025). Kondisi turnover umumnya diawali dengan munculnya turnover intention, yaitu niat atau kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi sebelum keputusan untuk benar-benar keluar diwujudkan (Robbins & Judge, 2018). Permasalahan tersebut juga ditemukan pada PT MRS yang mencatat tingkat turnover karyawan sebesar 10,5%. Selain itu, hasil wawancara terhadap 12 karyawan menunjukkan adanya keinginan untuk mengundurkan diri yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, keterbatasan jenjang karier, kejenuhan kerja, keterbatasan kesempatan pengembangan diri, sistem kerja shift, serta ketidaksesuaian antara nilai pribadi dengan visi dan misi perusahaan. Hasil survei awal terhadap 8 karyawan juga menunjukkan tingkat turnover intention sebesar 77%, yang mengindikasikan adanya kecenderungan yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa turnover intention dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun kondisi psikologis karyawan. Salah satu faktor yang diperkirakan berperan adalah budaya kerja yang adaptif. Budaya kerja adaptif mencerminkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan melalui inovasi, orientasi pada pelanggan, dan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan (Denison & Mishra, 1995). Budaya kerja yang mendukung perubahan dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan transformasi digital melalui komunikasi yang terbuka, dukungan dari organisasi, serta kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan. Penelitian Wibawa & Supartha, (2023) menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam beradaptasi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sedangkan Widianegara *et al.*, (2025) menemukan bahwa budaya organisasi yang adaptif mampu memperkuat loyalitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang mampu beradaptasi terhadap perubahan berpotensi menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif bagi karyawan.

Selain budaya kerja adaptif, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam memahami turnover intention. Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Luthans, 2021). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian Satwari (dalam Abdullah & Badrianto, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat menekan turnover intention. Namun, kemampuan organisasi dalam membangun budaya adaptif dan meningkatkan komitmen karyawan belum tentu sepenuhnya mampu mencegah turnover intention apabila karyawan menghadapi tekanan kerja yang berlangsung secara berkelanjutan.

Tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, beban kerja yang tinggi, serta perubahan sistem kerja yang berlangsung secara berkelanjutan dapat meningkatkan risiko burnout pada karyawan. Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang ditandai dengan kelelahan ekstrem, penurunan kemampuan dalam mengelola emosi dan kognisi, serta meningkatnya jarak mental terhadap pekerjaan (Schaufeli, 2020). Kondisi burnout dapat menurunkan kinerja dan konsentrasi karyawan serta mengurangi keterikatan terhadap organisasi. Karyawan yang mengalami burnout juga cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Lengkong & Pondaag, 2023). Hasil survei awal pada PT MRS menunjukkan bahwa 62% karyawan mengalami kecenderungan burnout yang ditandai oleh beban kerja berlebihan, kelelahan fisik dan mental, tekanan kerja, serta kejenuhan dalam bekerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Iswanto & Setyaningrum, 2025; Kirani *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga semakin tinggi burnout yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

Meskipun penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang mengintegrasikan budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout secara

simultan, khususnya dalam konteks transformasi digital. Penelitian terdahulu cenderung mengkaji faktor organisasi dan faktor psikologis secara terpisah, padahal transformasi digital menciptakan lingkungan kerja yang ditandai oleh perubahan teknologi, tuntutan adaptasi, serta tekanan kerja yang dapat memengaruhi keterikatan dan kondisi psikologis karyawan secara bersamaan. Selain itu, perbedaan karakteristik organisasi dan konteks empiris memungkinkan munculnya temuan yang berbeda mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai turnover intention karyawan.

Berdasarkan kesenjangan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention pada era transformasi digital, baik secara parsial maupun simultan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian aspek budaya organisasi dan kondisi psikologis karyawan dalam satu model penelitian untuk menjelaskan turnover intention di lingkungan kerja yang menghadapi tuntutan transformasi digital. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Budaya Kerja Adaptif

Budaya kerja adaptif merupakan bagian dari budaya organisasi yang menekankan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan melalui inovasi, orientasi pada pelanggan, dan pembelajaran organisasi. Denison & Mishra, (1995) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi merupakan salah satu karakteristik penting organisasi yang memungkinkan organisasi merespons perubahan lingkungan secara efektif. Konsep ini memiliki keterkaitan dengan budaya adhocracy yang dikemukakan oleh Cameron & Quinn, (2011) yaitu budaya yang menekankan fleksibilitas, inovasi, kreativitas, dan keterbukaan terhadap perubahan. Dalam konteks transformasi digital, budaya kerja adaptif menjadi semakin relevan karena organisasi dituntut untuk mengelola perubahan teknologi sekaligus memastikan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja.

Budaya kerja adaptif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, tetapi juga dengan pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Organisasi yang terbuka terhadap perubahan, memberikan kesempatan belajar, serta mendorong munculnya ide dan inovasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan karyawan sehingga menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mampu merespons perubahan dapat menimbulkan ketidakpastian dan kesulitan bagi karyawan dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan empiris sebelumnya menunjukkan hasil yang cenderung mendukung adanya hubungan negatif antara budaya organisasi dan turnover intention. Rahmizal & Novia, (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan Anastalia & Krisyanto, (2026) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Namun, Kalsum *et al.*, (2023) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention belum sepenuhnya konsisten. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah perbedaan konteks organisasi dan karakteristik budaya yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini secara lebih spesifik mengkaji budaya kerja adaptif dalam konteks transformasi digital, ketika kemampuan organisasi dalam merespons perubahan teknologi menjadi bagian penting dari pengalaman kerja karyawan.

Berdasarkan perspektif perilaku organisasi dan temuan penelitian terdahulu, budaya kerja adaptif yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, mendukung

pembelajaran, dan memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan diperkirakan dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

H1. Budaya kerja adaptif berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tercermin melalui penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Luthans, (2021) memandang komitmen sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk memberikan usaha terbaik, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Perspektif Meyer & Allen, (1991) melalui Three-Component Model of Organizational Commitment menjelaskan bahwa komitmen terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga komponen tersebut memberikan landasan teoritis bahwa keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh pertimbangan emosional, tetapi juga oleh konsekuensi meninggalkan organisasi serta perasaan kewajiban untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dalam konteks turnover intention, komitmen organisasi memiliki posisi penting karena karyawan yang memiliki keterikatan kuat terhadap organisasi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Komitmen afektif mendorong karyawan bertahan karena adanya keterikatan emosional, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan manfaat dan kerugian apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif mendorong karyawan bertahan berdasarkan rasa kewajiban moral. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin kuat kecenderungan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Temuan penelitian terdahulu secara umum menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dan turnover intention. Penelitian (Rahmizal & Novia, 2021; Kalsum *et al.*, 2023; Anastalia & Krisyanto, 2026; Sanger *et al.*, 2026) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Konsistensi temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Meskipun demikian, dalam konteks transformasi digital, komitmen organisasi perlu dipahami tidak hanya sebagai keterikatan terhadap organisasi secara umum, tetapi juga sebagai keterikatan yang dapat dipertahankan ketika organisasi mengalami perubahan teknologi dan sistem kerja.

Berdasarkan teori komitmen organisasi dan temuan empiris terdahulu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi diperkirakan memiliki keterikatan, loyalitas, dan keinginan untuk bertahan yang lebih kuat, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah. Berdasarkan temuan tersebut, saya mengajukan hipotesis bahwa:

H2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

2.3 Burnout

Burnout merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat paparan tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dan tidak dapat dikelola secara efektif oleh individu. Schaufeli, (2020) menjelaskan burnout sebagai kondisi kelelahan kerja yang ditandai oleh kelelahan ekstrem, penurunan kemampuan dalam mengelola emosi dan kognisi, serta meningkatnya jarak mental terhadap pekerjaan. Sementara itu, Maslach & Jackson (dalam Wahyudi & Ratri, 2025) menjelaskan burnout melalui tiga dimensi utama, yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment. Ketiga dimensi tersebut menggambarkan kondisi kelelahan emosional, munculnya sikap negatif atau sikap menjaga jarak terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, serta menurunnya perasaan pencapaian pribadi.

Risiko burnout dapat meningkat ketika perubahan teknologi dan sistem kerja tidak diimbangi dengan dukungan organisasi serta kapasitas adaptasi karyawan. Tuntutan untuk mempelajari teknologi baru, menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berubah, serta memenuhi target pekerjaan dapat meningkatkan tekanan kerja. Apabila tekanan tersebut berlangsung secara berkepanjangan, karyawan dapat mengalami kelelahan fisik dan psikologis, kehilangan motivasi, serta menurunnya keterikatan terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih mampu memberikan kesejahteraan dan keseimbangan kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan positif antara burnout dan turnover intention. Sanger *et al.*, (2026) menemukan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention. Temuan tersebut sejalan dengan (Iswanto & Setyaningrum, 2025; Kirani *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi burnout yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Namun, sebagian besar penelitian mengenai burnout dan turnover intention dilakukan dalam konteks pekerjaan tertentu, sehingga masih diperlukan pengujian pada lingkungan organisasi yang sedang menghadapi transformasi digital. Konteks tersebut penting karena perubahan teknologi dapat menjadi sumber tuntutan baru yang berpotensi memperkuat tekanan dan meningkatkan kelelahan kerja.

Berdasarkan teori burnout dan temuan empiris terdahulu, karyawan yang mengalami burnout cenderung mengalami penurunan motivasi, keterikatan, dan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga lebih mungkin mengembangkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan temuan ini, saya berhipotesis bahwa:

H3. Burnout berpengaruh positif terhadap niat turnover.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention pada karyawan di era transformasi digital. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT. MRS dengan pengumpulan data dilakukan secara online melalui penyebaran kuesioner.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT MRS yang berjumlah 76 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 76 karyawan.

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 23.0. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan inferensial. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya, pengujian pengaruh budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F . Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel dependen terhadap variabel independen.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Analisis Demografi Responden

Pada **Tabel L1**, rentang usia responden memiliki frekuensi yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa sebanyak 22 responden (28,9%) rentang usia 20-25 tahun, 38 responden (50,0%) rentang usia tahun 26-30, 10 responden (13,2%) usia 31-35 tahun, 5 responden (6,6%) usia 36-40 tahun, dan sebanyak 1 responden (1,3%)

rentang usia 41-45 tahun. Sebanyak 55 responden (72,4%) berjenis kelamin laki-laki dan 21 responden (27,6%) berjenis kelamin perempuan. Sebanyak 17 responden (22,4%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, 4 responden (5,3%) berpendidikan terakhir D3, 53 responden (69,7%) berpendidikan terakhir S1/D4, dan 2 responden (2,6%) berpendidikan terakhir S2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa sebanyak 24 responden (31,6%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, 17 responden (22,4%) memiliki masa kerja 3-4 tahun, 10 responden (13,2%) memiliki masa kerja 5-6 tahun, dan 25 responden (32,9%) memiliki masa kerja >7 tahun.

4.1.2 Uji Validitas

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa dalam suatu penelitian dibutuhkan hasil penelitian yang valid; dalam hal ini, alat ukur yang digunakan mampu mengukur yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Berdasarkan **Tabel L2**, hasil uji validitas variabel budaya kerja adaptif (X1) menunjukkan bahwa semua item variabel tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X2), dapat diketahui bahwa semua item variabel komitmen organisasi (X2) dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel burnout (X3) menunjukkan bahwa semua item variabel burnout (X3) dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel turnover intention (Y) menunjukkan bahwa semua item variabel turnover intention (Y) dinyatakan valid.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa suatu hasil penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Tabel 1. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,775	Reliabel
X2	0,883	Reliabel
X3	0,901	Reliabel
Y	0,934	Reliabel

Pada **Tabel 1**, hasil uji reliabilitas seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, burnout, dan turnover intention) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60.

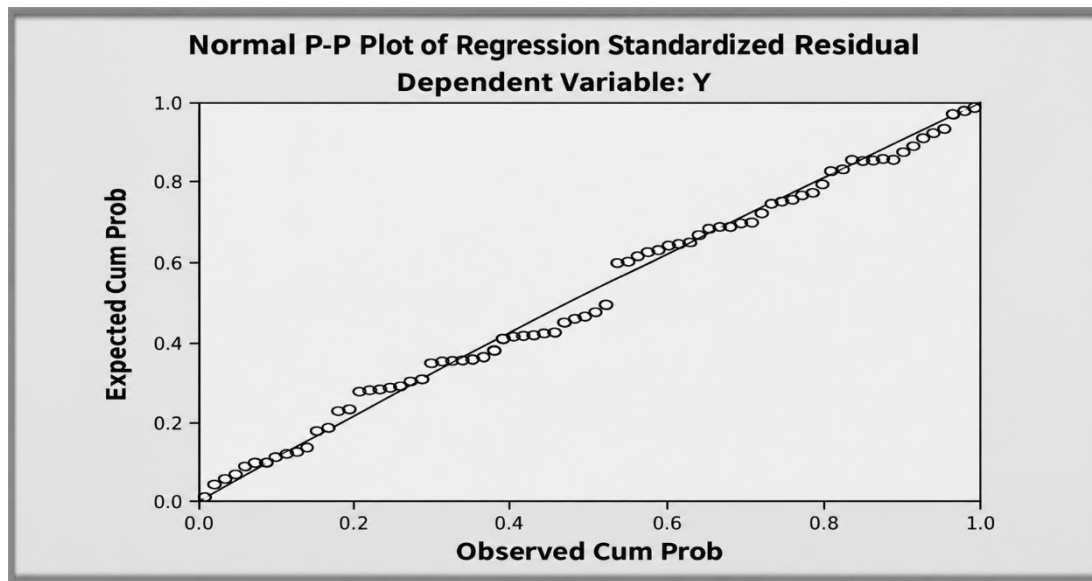
4.1.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan **Tabel 2**, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,38696007
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,051
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Gambar 1. Grafik P-Plot



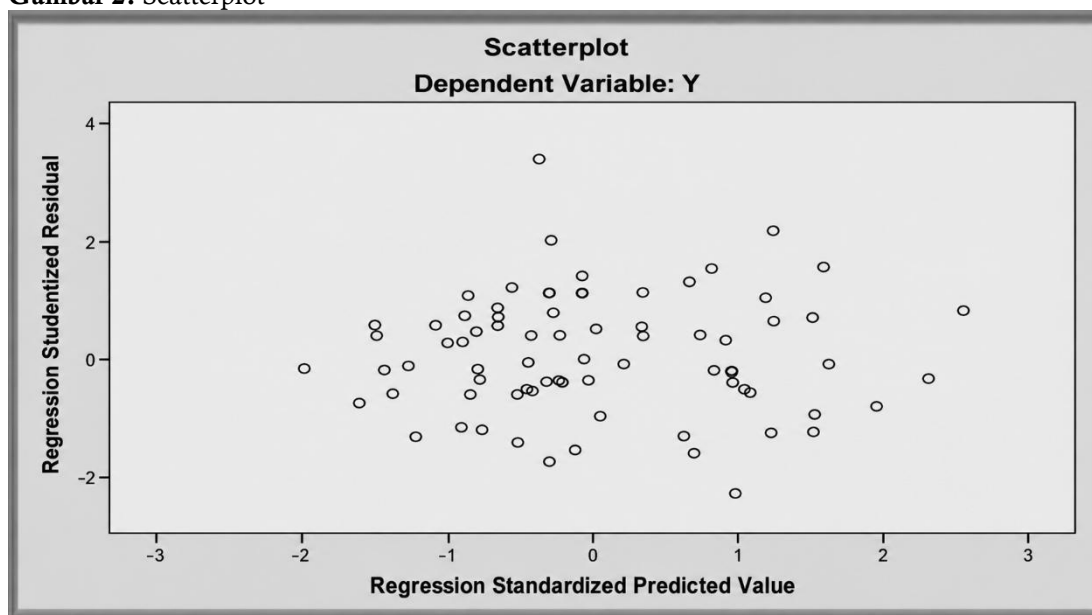
Advances:
Jurnal Ekonomi &
Bisnis

Pada **Gambar 1**, kurva p-plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara merata dan tidak ada titik yang menjauhi garis diagonal. Ini membuktikan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi terpenuhi.

4.1.5 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Gambar 2. Scatterplot



Berdasarkan grafik pada **Gambar 2**, titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.1.6 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen.

Tabel 3. Hasil Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55,639	11,397		4,882	,000		
X1	,334	,172	,183	1,936	,057	,506	1,976
X2	-,934	,101	-,774	-9,202	,000	,635	1,574
X3	,323	,127	,238	2,536	,013	,512	1,952

Berdasarkan **Tabel 3**, nilai toleransi X1 (0,506), X2 (0,635), dan X3 (0,512) lebih besar dari 0,10 sehingga syarat pertama terpenuhi. Kemudian, nilai VIF X1 (1,976), X2 (1,574), dan X3 (1,952) kurang dari 10 sehingga syarat kedua terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini.

4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja adaptif (X1), komitmen organisasi (X2), dan *burnout* (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 23.0.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,639	11,397		4,882	,000
X1	,334	,172	,183	1,936	,057
X2	-,934	,101	-,774	-9,202	,000
X3	,323	,127	,238	2,536	,013

$$Y = 55,639 + 0,334 X1 + 0,934 X2 + 0,323 X3 + e$$

Berdasarkan **Tabel 4**, persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien beta X1 sebesar 0,183 artinya ketika budaya kerja adaptif meningkat, *turnover intention* juga akan meningkat, dengan signifikansi sebesar $0,057 > 0,05$. Artinya, budaya kerja adaptif dinyatakan tidak signifikan secara parsial.
2. Nilai koefisien beta X2 sebesar -0,774 artinya ketika komitmen organisasi meningkat, *turnover intention* akan menurun, dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Nilai koefisien beta X3 sebesar 0,238 artinya ketika *burnout* meningkat, *turnover intention* juga akan meningkat, dengan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Artinya, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.1.8 Uji Hipotesis

4.1.8.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial.

Berdasarkan **Tabel 5**, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai T X1 sebesar $1,936 < 1,993$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,057 > 0,05$. Budaya kerja adaptif memiliki koefisien regresi positif, tetapi pengaruhnya terhadap *turnover intention* tidak signifikan karena tidak memenuhi kedua syarat, yaitu nilai t

- hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga H1 ditolak, yang berarti budaya kerja adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Nilai T X2 sebesar $-9,202 > 1,993$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, komitmen organisasi memiliki koefisien regresi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena memenuhi kedua persyaratan tersebut. Sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
 3. Nilai T X3 sebesar $2,536 > 1,993$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Artinya, burnout memiliki koefisien regresi positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena memenuhi kedua persyaratan tersebut. Sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,639	11,397		4,882	,000
X1	,334	,172	,183	1,936	,057
X2	-,934	,101	-,774	-9,202	,000
X3	,323	,127	,238	2,536	,013

4.

4.1.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan *burnout* secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6388,927	3	2129,642	50,118	,000 ^b
	Residual	3059,494	72	42,493		
	Total	9448,421	75			

Berdasarkan **Tabel 6**, nilai F sebesar $50,118 > 2,73$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan *burnout* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada era transformasi digital.

4.1.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig.
					R Change	Square Change	F Change	df1	df2	
1	,822 ^a	,676	,663	6,519	,676		50,118	3	72	,000

Berdasarkan hasil pada **Tabel 7**, diperoleh nilai R = 0,822 dan nilai koefisien determinasi (R-squared) = 0,676. Maka, hasil olahan SPSS 23.0 for Windows dengan rumus $KP = 0,676 * 100\%$. Maka, menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen sebesar 67,6%. Sedangkan 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2 Diskusi

4.2.1 Pengaruh Budaya Kerja Adaptif Terhadap Turnover Intention di Era Transformasi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja adaptif berpengaruh terhadap turnover intention tidak didukung oleh hasil penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan budaya kerja adaptif belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan turnover intention karyawan. Budaya kerja adaptif yang tercermin melalui kemampuan organisasi dalam merespons perubahan, pembelajaran organisasi, dan orientasi terhadap pelanggan lebih berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks transformasi digital, budaya adaptif dapat membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan proses kerja, tetapi kemampuan tersebut belum tentu secara langsung menentukan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, keberadaan budaya kerja yang adaptif belum cukup untuk menjelaskan munculnya turnover intention apabila faktor-faktor lain yang lebih dekat dengan pengalaman kerja karyawan memiliki peranan yang lebih kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kalsum *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap niat turnover. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu memiliki hubungan yang langsung dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan Rahmizal & Novia, (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan turnover intention dapat bervariasi berdasarkan karakteristik organisasi, karakteristik responden, serta konteks pekerjaan yang diteliti.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di Era Transformasi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi turnover intention dibandingkan dengan variabel lainnya. Besarnya koefisien beta standar -0,774 mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi paling kuat dalam menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Meyer & Allen, (1997) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan, serta mempertimbangkan biaya apabila keluar dari organisasi, akan memiliki kecenderungan turnover intention yang lebih rendah.

Pada era transformasi digital, perubahan teknologi menuntut organisasi untuk terus beradaptasi. Dalam kondisi tersebut, komitmen organisasi menjadi faktor penting karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih bersedia mengikuti perubahan, mempelajari teknologi baru, serta memberikan kontribusi bagi organisasi meskipun menghadapi tantangan dalam perubahan sistem kerja (Prastiti, 2021). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patta *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa komitmen merupakan bagian dari sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan, di mana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap kesuksesan dan keberhasilan organisasi. Selain itu, Latif, Asri, % Rakhman (2023) menemukan bahwa komitmen yang baik dan dukungan organisasi mendorong kepuasan dan rasa bangga tersendiri bagi pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin kecil kemungkinan karyawan mencari pekerjaan di tempat lain. Meyer (2002) juga menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki korelasi negatif yang paling kuat terhadap turnover intention.

Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional terhadap organisasi merupakan faktor yang memengaruhi niat untuk keluar.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi melalui pengembangan karier, komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kinerja, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses transformasi digital agar turnover intention dapat ditekan.

4.2.3 Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention di Era Transformasi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap niat turnover. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin tinggi pula turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa burnout merupakan salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi. Transformasi digital yang ditandai dengan penggunaan teknologi baru, perubahan prosedur kerja, peningkatan target kinerja, serta tuntutan adaptasi yang cepat dapat meningkatkan tekanan kerja sehingga memicu burnout.

Maslach & Leiter, (2008) menemukan bahwa burnout mendorong individu untuk menarik diri dari pekerjaan dan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, Lee & Ashforth (1996) menunjukkan bahwa dimensi kelelahan emosional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat meningkatkan risiko burnout apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, pelatihan yang memadai, serta beban kerja yang proporsional. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap keberlanjutan sumber daya manusia.

4.2.4 Pengaruh Budaya Kerja Adaptif, Komitmen Organisasi, dan Burnout terhadap Turnover Intention di Era Transformasi Digital

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($50,118 > 2,73$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,676$ menunjukkan bahwa budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout memengaruhi tingkat turnover intention sebesar $67,6\%$, sedangkan sisanya $32,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa turnover intention pada era transformasi digital merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan faktor psikologis individu. Meskipun budaya kerja adaptif secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya tetap memberikan kontribusi ketika dianalisis secara bersama-sama dengan komitmen organisasi dan burnout.

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor protektif yang mampu menekan turnover intention, sedangkan burnout merupakan faktor risiko yang meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Budaya kerja adaptif berperan sebagai lingkungan pendukung yang membantu organisasi menghadapi perubahan, namun efektivitasnya dalam menekan turnover intention akan lebih optimal apabila disertai dengan peningkatan komitmen organisasi dan pengelolaan burnout.

Perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu melalui penguatan budaya adaptif, peningkatan komitmen organisasi, serta program pencegahan burnout. Pendekatan tersebut diharapkan mampu mempertahankan karyawan, meningkatkan loyalitas, serta mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi secara berkelanjutan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan di tengah tuntutan perubahan yang muncul pada era transformasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention, baik secara parsial maupun simultan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan

bahwa budaya kerja adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sebaliknya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Burnout juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga peningkatan burnout pada karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan niat untuk meninggalkan organisasi. Secara simultan, budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan kontribusi sebesar 67,6%, sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai turnover intention dengan mengintegrasikan budaya kerja adaptif, komitmen organisasi, dan burnout dalam satu kerangka penelitian dalam konteks era transformasi digital. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan tidak secara langsung menentukan rendah atau tingginya turnover intention, sehingga keberadaan budaya kerja adaptif perlu dipahami bersama dengan kondisi psikologis dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk memprioritaskan penguatan komitmen organisasi dan pencegahan burnout sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan dukungan organisasi, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan kompetensi dan karier, pengelolaan beban kerja, waktu istirahat yang memadai, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Organisasi juga perlu memastikan tersedianya pelatihan dan pendampingan yang memadai agar proses perubahan teknologi tidak meningkatkan tekanan kerja maupun kelelahan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan dalam konteks organisasi dan karakteristik responden yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi atau industri dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengukuran berdasarkan persepsi responden pada satu periode waktu, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan turnover intention dan faktor-faktor yang memengaruhinya secara dinamis. Ketiga, meskipun ketiga variabel dalam penelitian mampu menjelaskan 67,6% variasi turnover intention, masih terdapat 32,4% variasi yang disebabkan oleh faktor lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan organisasi dengan karakteristik yang lebih beragam, serta mempertimbangkan variabel lain.

PERNYATAAN PENDANAAN

Penelitian ini tidak menerima hibah khusus dari lembaga pendanaan di sektor publik, komersial, maupun nirlaba.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis (para penulis) menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan

PERNYATAAN TENTANG AI GENERATIF

Para penulis menyatakan bahwa mereka telah menggunakan ChatGPT untuk membantu menyempurnakan bahasa, meningkatkan kejelasan, serta memperbaiki keterbacaan dan struktur naskah secara keseluruhan. Seluruh interpretasi, analisis, dan kesimpulan yang disajikan dalam penelitian ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

KONTRIBUSI PENULIS

AT: penulis korespondensi, penyusun draf naskah awal, bertanggung jawab secara keseluruhan, perumusan rancangan penelitian, pengumpulan dan analisis data, penulisan bagian metodologi, pengumpulan data lapangan, penyusunan bagian pembahasan, kesimpulan dan referensi. **AF:** bertanggung jawab utama atas integritas, perumusan

hipotesis dan akurasi data serta memberikan kontribusi signifikan pada tahap konseptualisasi, pengembangan hipotesis, metodologi, perolehan data dan tinjauan akhir naskah. **BR:** terlibat secara aktif dalam menafsirkan hasil analisis statistik data, visualisasi hasil, serta validasi data.

REFERENCES

- Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(2), 12788–12975.
- Anastalia & Krisyanto. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Wellness Medical Center di Kota Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JEMBA)*, 3(2), 417–444.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Fred Luthans. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Iswanto, B., & Setyaningrum, R. P. (2025). The effect of burnout on turnover intention with work-life balance as a mediating variable. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- John P. Meyer, & Natalie J. Allen. (1991). A Three Component Model of Organizational Commitment.
- Kalsum, Harlen, & Machasin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Kirani, A. P., Astuti, T. A., & Damayanti, D. D. (2025). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. *Journal of Psychology Students*.
- Kuntoro, P. D. H., & Atmoko, A. W. (2025). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan burnout terhadap turnover intention. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Latif, Y., Asri, A., & Rakhman, B. (2023). Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, dan Disiplin melalui Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 1(3), 363–374.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Lengkong, S., Lengkong, V. P. K., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.
- Megaster, T., Peran, P. A., & Kerja, K. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. 6(2), 137–145.
- Muduli & Choudhury. (2024). Exploring the role of workforce agility on digital transformation: a systematic literature review. *Benchmarking: An International Journal*, 32(2), 492–512.
- Patta, M., Firman, A., & Mustaking. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 686–697.
- Prastiti, Z. D. (2021). *The Relationship Between Organizational Commitment and Readiness to Change for Employee of PT X*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(1), 78–88.
- Pristiwaningsih, E. R., Rizky, D., Atmojo, T. A., & Nadhifah, F. (2024). Transformasi digital di industri manufaktur: Dampak pada efisiensi operasional. *Elektriess: Jurnal Sains dan Teknologi Elektro*, 14(2), 203–211.
- Rahmizal & Novia. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 31–42.
- Safarida, N., & Siregar, S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2).

- Sanger, Worang & Lumintang. (2025). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention pada pegawai tenaga harian lepas di DPRD Kota Manado. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 24(10), 701–710.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.
- Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Wahyudi & Ratri. (2025). Pengaruh Burnout Terhadap Interaksi Sosial Pada Karyawan Salah Satu Coffee Shop di Kudus: Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(12).
- Wibawa, I. G. N. A., & Supartha, W. G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 894–902.

Penulis Korespondensi

Asmika Tranggono dapat dihubungi melalui: asmikatranggono12@gmail.com

Lampiran

Tabel L1. Diagram Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	22	28,9	28,9	28,9
	26-30 Tahun	38	50,0	50,0	78,9
	31-35 Tahun	10	13,2	13,2	92,1
	36-40 Tahun	5	6,6	6,6	98,7
	41-45 Tahun	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	
Valid	Laki-Laki	55	72,4	72,4	72,4
	Perempuan	21	27,6	27,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	
Valid	SMA/SMK	17	22,4	22,4	22,4
	D3	4	5,3	5,3	27,6
	D4/S1	53	69,7	69,7	97,4
	S2	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	
Valid	1-2 Tahun	24	31,6	31,6	31,6
	3-4 Tahun	17	22,4	22,4	53,9
	5-6 Tahun	10	13,2	13,2	67,1
	>7 Tahun	25	32,9	32,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Tabel L2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Adaptif

No	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,301	0,227	Valid
2	X1.2	0,397	0,227	Valid
3	X1.3	0,369	0,227	Valid
4	X1.4	0,578	0,227	Valid
5	X1.5	0,760	0,227	Valid
6	X1.6	0,434	0,227	Valid
7	X1.7	0,623	0,227	Valid
8	X1.8	0,519	0,227	Valid
9	X1.9	0,556	0,227	Valid
10	X1.10	0,519	0,227	Valid
11	X1.11	0,742	0,227	Valid
12	X1.12	0,625	0,227	Valid
1	X2.1	0,687	0,227	Valid
2	X2.2	0,669	0,227	Valid
3	X2.3	0,643	0,227	Valid
4	X2.4	0,648	0,227	Valid
5	X2.5	0,599	0,227	Valid
6	X2.6	0,499	0,227	Valid
7	X2.7	0,763	0,227	Valid
8	X2.8	0,442	0,227	Valid
9	X2.9	0,625	0,227	Valid
10	X2.10	0,579	0,227	Valid
11	X2.11	0,585	0,227	Valid
12	X2.12	0,707	0,227	Valid
13	X2.13	0,714	0,227	Valid
14	X2.14	0,775	0,227	Valid
1	X3.1	0,744	0,227	Valid
2	X3.2	0,787	0,227	Valid
3	X3.3	0,756	0,227	Valid
4	X3.4	0,871	0,227	Valid
5	X3.5	0,615	0,227	Valid
6	X3.6	0,659	0,227	Valid
7	X3.7	0,512	0,227	Valid
8	X3.8	0,718	0,227	Valid
9	X3.9	0,404	0,227	Valid
10	X3.10	0,685	0,227	Valid
11	X3.11	0,682	0,227	Valid
12	X3.12	0,633	0,227	Valid

AJEB

No	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
13	X3.13	0,714	0,227	Valid
14	X3.14	0,536	0,227	Valid
1	Y1	0,794	0,227	Valid
2	Y2	0,836	0,227	Valid
3	Y3	0,814	0,227	Valid
4	Y4	0,609	0,227	Valid
5	Y5	0,793	0,227	Valid
6	Y6	0,821	0,227	Valid
7	Y7	0,855	0,227	Valid
8	Y8	0,767	0,227	Valid
9	Y9	0,590	0,227	Valid
10	Y10	0,787	0,227	Valid
11	Y11	0,756	0,227	Valid
12	Y12	0,731	0,227	Valid
13	Y13	0,549	0,227	Valid