JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 22 Juli 2026 | **Revised:** 31 Agustus 2026 | **Accepted:** 20 September 2026

Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Workplace Deviant Behavior* dan *Turnover Intention*

Andrianita Christianingrum[1], Heru Kristanto[2]
[1]Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta, Indonesia, christianingrumandrianita20@gmail.com
[2]Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta, Indonesia, herukris@staff.ukdw.ac.id

Corresponding Author: christianingrumandrianita20@gmail.com[1]

Abstract: *How employees react to heavy job demands may be reflected in conduct that violates workplace norms or in plans to resign. Work stress and burnout have been linked to both responses, yet they are commonly examined in separate models. Consequently, the explanatory role of workplace deviant behavior remains unclear, especially in universities. This research assesses the direct and indirect relationships among work stress, burnout, workplace deviant behavior, and turnover intention. Survey responses were obtained from 53 academic and academic-support employees at Duta Wacana Christian University using convenience sampling. The proposed model was tested with partial least squares structural equation modeling. Work stress was found to raise workplace deviant behavior significantly, although it did not directly predict turnover intention. Burnout significantly strengthened turnover intention but was unrelated to workplace deviant behavior. In addition, workplace deviant behavior neither predicted turnover intention nor transmitted the effects of work stress and burnout. These results reveal two distinct employee reactions: pressure tends to appear as deviant conduct, whereas prolonged exhaustion is more closely associated with an intention to leave.*

Keywords: *Burnout, Turnover Intention, Work Stress, Workplace Deviant Behavior*

Abstrak: Respons pegawai terhadap tuntutan yang berat dapat muncul sebagai perilaku yang melanggar norma kerja atau rencana meninggalkan organisasi. Stres kerja dan *burnout* telah banyak dikaitkan dengan kedua respons tersebut, tetapi biasanya diuji dalam model yang terpisah. Akibatnya, fungsi *workplace deviant behavior* sebagai penghubung masih belum jelas, terutama pada perguruan tinggi. Penelitian ini menilai hubungan langsung dan tidak langsung antara stres kerja, *burnout*, *workplace deviant behavior*, dan *turnover intention*. Data survei dihimpun dari 53 pegawai akademik serta pendukung akademik Universitas Kristen Duta Wacana melalui *convenience sampling*. Model penelitian diuji dengan pemodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial. Hasilnya, stres kerja meningkatkan *workplace deviant behavior* secara signifikan, tetapi tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention*. *Burnout* memperkuat *turnover intention* secara signifikan, namun tidak berkaitan dengan *workplace deviant behavior*. Perilaku menyimpang tersebut juga tidak memengaruhi *turnover intention* maupun meneruskan pengaruh stres kerja dan *burnout*. Temuan ini memperlihatkan dua respons yang berbeda: tekanan lebih dekat dengan perilaku menyimpang, sedangkan kelelahan berkepanjangan lebih dekat dengan niat keluar.

Kata Kunci: *Burnout*, Stres Kerja, *Turnover Intention*, *Workplace Deviant Behavior*

PENDAHULUAN

Pegawai dapat mengalami stres ketika beban dan tuntutan tugas dirasakan melampaui sumber daya yang mereka miliki. Pada keadaan ini, muncul tekanan psikologis, keletihan, serta kesulitan menjaga pengendalian diri (Metreveli and Japaridze, 2022). Konsekuensinya juga dapat terlihat pada organisasi melalui penurunan performa dan kepuasan kerja, disertai penguatan niat untuk berpindah (Klassen and Chiu, 2011; Arshadi and Hojat, 2013; Qureshi, 2013; Widyantara and Ardana, 2015; Manurung, 2022). Dengan demikian, stres kerja tidak hanya berkaitan dengan keadaan pribadi, tetapi juga dapat memengaruhi keberlanjutan hubungan pegawai dengan tempat kerjanya.

Tekanan yang tidak segera mereda dapat berubah menjadi *burnout*. Gejalanya mencakup terkurasnya emosi, sikap menjauh dari pekerjaan, dan melemahnya penilaian terhadap keberhasilan diri. Pada mulanya, kondisi tersebut diterangkan sebagai kegagalan memenuhi tuntutan hingga energi habis (Freudenberger, 1974). Pemahaman berikutnya menempatkan *burnout* sebagai sindrom yang terdiri dari kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efektivitas profesional (Maslach et al., 2001). Beban yang terlalu besar, tuntutan emosional, pekerjaan berulang, serta minimnya penghargaan dan dukungan dapat menjadi pemicu. Dampak lanjutannya berupa produktivitas yang menurun, kesalahan dan absensi yang meningkat, serta keinginan keluar yang semakin kuat (Kim and Stoner, 2008; Liu and Lo, 2017; Chairiza, Zulkarnain and Zahreni, 2018; Kardiawan and Budiono, 2018).

Selain mendorong keinginan keluar, tekanan kerja dapat tercermin dalam *workplace deviant behavior*. Perilaku ini mencakup tindakan yang tidak sejalan dengan aturan organisasi dan berpotensi merugikan institusi ataupun rekan kerja. Bentuknya dapat berupa keterlambatan, pengabaian tata kerja, pengurangan usaha, kesalahan yang disengaja, atau pemakaian fasilitas secara tidak semestinya (Bennett and Robinson, 2000). Ketika kemampuan mengatur emosi melemah, rasa tertekan lebih mudah dilampiaskan melalui tindakan kontraproduktif. Hubungan antara tekanan, *burnout*, dan penyimpangan kerja telah ditemukan pada beragam jenis pekerjaan, meskipun kekuatannya bergantung pada keadaan tempat kerja (Enshassi, El-Rayyes and Alkilani, 2015; Zhao *et al.*, 2025).

Turnover intention merupakan tahap ketika pegawai mulai memikirkan, menyusun rencana, atau mencari kesempatan untuk keluar secara sukarela. Bagi organisasi, tingginya niat tersebut dapat menambah kebutuhan rekrutmen, memutus kesinambungan layanan, dan mengurangi pengetahuan yang telah terkumpul. Pembentukannya bersifat kompleks karena berkaitan dengan stres, *burnout*, dukungan sosial, kepuasan kerja, serta situasi organisasi (Nissly, Mor Barak and Levin, 2005; AlBattat, Som and Helalat, 2013; Rehman and Mubashar, 2017). Sejumlah studi di Indonesia bahkan menunjukkan bahwa pengaruh stres terhadap niat keluar dapat diteruskan melalui *burnout*, walaupun pola dan besarnya tidak seragam di setiap tempat kerja (Iskandar, 2019; Sintyadewi and Dewi, 2020; Suhartini and Iskandar, 2020).

Walaupun hubungan antarvariabel tersebut telah banyak dibahas, penelitian yang menyatukannya dalam satu model masih terbatas. *Workplace deviant behavior* lebih sering ditempatkan sebagai akibat tekanan, bukan sekaligus sebagai jalur yang meneruskan pengaruh stres kerja dan *burnout* menuju *turnover intention*. Kajian sebelumnya juga lebih banyak menggunakan *burnout* sebagai mediator, sedangkan bukti mengenai jalur perilaku menyimpang masih beragam. Kekosongan ini penting dikaji pada perguruan tinggi karena pegawai akademik dan pendukung akademik menghadapi kombinasi tuntutan pengajaran, pelayanan, administrasi, dan hubungan sosial yang tidak sama dengan sektor industri.

Atas dasar persoalan tersebut, penelitian ini menyusun satu model yang menghubungkan stres kerja dan *burnout* dengan *workplace deviant behavior* serta *turnover intention* pada

pegawai perguruan tinggi. Analisis diarahkan untuk menilai pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention*, menguji pengaruh keduanya terhadap *workplace deviant behavior*, menilai hubungan *workplace deviant behavior* dengan *turnover intention*, dan memastikan apakah perilaku tersebut menjadi perantara bagi pengaruh stres kerja maupun *burnout* terhadap *turnover intention*.

METODE

Subjek dan Pemilihan Sampel

Penelitian dirancang secara kuantitatif dan bersifat eksplanatori. Pegawai Universitas Kristen Duta Wacana menjadi populasi penelitian. Sebanyak 53 orang dipilih dengan *convenience sampling* berdasarkan kesediaan mengikuti survei dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan universitas. Responden mencakup dosen atau pegawai akademik serta pegawai pendukung akademik.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Informasi utama diperoleh melalui kuesioner tertutup. Respons terhadap setiap pernyataan diberikan pada lima pilihan skala Likert, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pernyataan tersebut mengukur stres kerja, *burnout*, *workplace deviant behavior*, dan *turnover intention*. Sebelum pengujian model, jawaban diperiksa, dikodekan, diberi nilai, lalu disusun dalam Microsoft Excel.

Prosedur Analisis

Pengolahan dilakukan dalam *SmartPLS* menggunakan *partial least squares structural equation modeling*. Kualitas model pengukuran diperiksa dari *outer loading* untuk validitas konvergen, sedangkan *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* digunakan untuk menilai keandalan konstruk. Pada model struktural, pemeriksaan mencakup koefisien determinasi, kecocokan model, hubungan langsung, dan efek tidak langsung. Sebuah hubungan dinyatakan signifikan apabila *p-value* < 0,05 atau *t-statistics* > 1,96 pada taraf 5% (Hair *et al.*, 2014; Ghozali and Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pemeriksaan Validitas Konvergen

Validitas konvergen dilihat dari kekuatan setiap indikator dalam merepresentasikan konstruk melalui *outer loading*. Karena penelitian bersifat eksploratori, indikator dengan nilai lebih dari 0,50 tetap digunakan. Rincian hasilnya tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Validitas Konvergen

Indikator	*Outer Loading*	Indikator	*Outer Loading*	Indikator	*Outer Loading*	Indikator	*Outer Loading*
Bo1	0,856	Bo2	0,858	Bo3	0,831	Bo4	0,741
Bo5	0,797	Db1	0,581	Db2	0,622	Db3	0,699
Db4	0,711	Db6	0,724	Db7	0,678	Db8	0,770
Db9	0,848	Db10	0,576	Db11	0,596	Db12	0,812
Db13	0,785	Db14	0,796	Db15	0,786	Db17	0,751
Sk4	0,553	Sk5	0,711	Sk6	0,703	Sk7	0,776
Sk8	0,798	Sk9	0,619	Sk10	0,820	Sk11	0,653
Sk12	0,798	Sk13	0,770	Sk14	0,707	Sk15	0,663
Ti1	0,867	Ti2	0,905	Ti3	0,745	Ti4	0,667

Sumber: Output *SmartPLS*, 2026

Outer loading yang diperoleh berada pada kisaran 0,553-0,905. Semua nilai melampaui batas yang digunakan, sehingga setiap indikator telah memenuhi validitas konvergen dan layak dibawa ke pemeriksaan reliabilitas konstruk.

Pemeriksaan Reliabilitas Konstruk

Keandalan konstruk ditentukan melalui *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted*. Kriteria yang dipakai ialah *Cronbach's alpha* > 0,60, *composite reliability* > 0,70, serta *average variance extracted* >= 0,50.

Tabel 2. Ringkasan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability* (rho_a)	*Composite Reliability* (rho_c)	AVE	Keterangan
Burnout	0,877	0,898	0,910	0,669	Reliabel
Workplace Deviant Behavior	0,934	0,940	0,941	0,519	Reliabel
Stres Kerja	0,913	0,923	0,927	0,516	Reliabel
Turnover Intention	0,815	0,856	0,877	0,643	Reliabel

Sumber: Output *SmartPLS*, 2026

Seluruh konstruk pada Tabel 2 melewati nilai minimum yang ditetapkan. *Cronbach's alpha* tercatat lebih dari 0,60, *composite reliability* lebih dari 0,70, dan *average variance extracted* lebih dari 0,50. Artinya, instrumen menunjukkan konsistensi internal dan reliabilitas konstruk yang memadai.

Evaluasi Kecocokan Model

Penilaian kesesuaian model menggunakan *standardized root mean square residual*, d_ULS, d_G, *chi-square*, dan *normed fit index*. Nilai dari masing-masing ukuran disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Indeks Kecocokan Model

Indeks	Saturated Model	Estimated Model	Interpretasi
SRMR	0,121	0,121	Belum optimal
d_ULS	9,756	9,756	Informasi kecocokan
d_G	7,390	7,390	Informasi kecocokan
Chi-square	1.286,016	1.286,016	Informasi kecocokan
NFI	0,434	0,434	Belum optimal

Sumber: Output *SmartPLS*, 2026

SRMR bernilai 0,121, sedangkan NFI mencapai 0,434. Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model belum kuat. Oleh karena itu, simpulan ditarik secara hati-hati dengan memberi perhatian utama pada daya jelaskan model, arah koefisien jalur, signifikansi hubungan, dan keterbatasan cakupan sampel.

Daya Jelaskan Model

Besarnya kemampuan konstruk eksogen dalam menerangkan perubahan pada konstruk endogen dinilai melalui koefisien determinasi. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Konstruk Endogen

Konstruk Endogen	*R-square*	*R-square Adjusted*
Workplace Deviant Behavior	0,302	0,274
Turnover Intention	0,516	0,486

Sumber: Output *SmartPLS*, 2026

Nilai *R-square* untuk *workplace deviant behavior* adalah 0,302. Dengan kata lain, stres kerja dan *burnout* menerangkan 30,2% variasi perilaku tersebut. Pada *turnover intention*, nilai *R-square* sebesar 0,516 menunjukkan bahwa stres kerja, *burnout*, dan *workplace deviant*

behavior menjelaskan 51,6% variasinya. Proporsi lainnya berasal dari faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengujian Hubungan Langsung

Pengaruh langsung antarvariabel diperiksa melalui *bootstrapping*. Keputusan signifikansi didasarkan pada *p-value* < 0,05. Ringkasan koefisien, *t-statistics*, *p-value*, dan keputusan hipotesis terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian Hubungan Langsung

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	*t-statistics*	*p-value*	Keputusan
H1	Stres Kerja -> *Turnover Intention*	0,076	0,264	0,792	Ditolak
H2	*Burnout -> Turnover Intention*	0,531	2,186	0,029	Diterima
H3	Stres Kerja -> *Workplace Deviant Behavior*	0,590	2,836	0,005	Diterima
H4	*Burnout -> Workplace Deviant Behavior*	-0,050	0,217	0,828	Ditolak
H5	*Workplace Deviant Behavior -> Turnover Intention*	0,212	1,679	0,093	Ditolak

Sumber: Output *SmartPLS*, 2026

Dari lima hipotesis langsung, hanya H2 dan H3 yang didukung. *Burnout* terbukti menaikkan *turnover intention*, sedangkan stres kerja meningkatkan *workplace deviant behavior*; keduanya berarah positif dan signifikan. H1, H4, dan H5 tidak didukung karena hubungan yang diuji belum mencapai taraf signifikansi 5%.

Pengujian Efek Tidak Langsung

Pengujian berikutnya menilai apakah *workplace deviant behavior* menjadi jalur tidak langsung dari *burnout* dan stres kerja menuju *turnover intention*. Besaran efek dan keputusan pengujian dirangkum pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengujian Efek Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan Tidak Langsung	Koefisien	*t-statistics*	*p-value*	Keputusan
H6	*Burnout -> Workplace Deviant Behavior -> Turnover Intention*	-0,011	0,161	0,872	Ditolak
H7	Stres Kerja -> *Workplace Deviant Behavior -> Turnover Intention*	0,125	1,246	0,213	Ditolak

Sumber: Output *SmartPLS*, 2026

P-value pada kedua hubungan tidak langsung melebihi 0,05. Karena itu, *workplace deviant behavior* tidak meneruskan pengaruh *burnout* ataupun stres kerja terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Stres Kerja dan Turnover Intention

Koefisien jalur stres kerja menuju *turnover intention* sebesar 0,076, dengan *t-statistics* 0,264 dan *p-value* 0,792. Nilai tersebut belum memenuhi kriteria signifikansi. Tekanan yang dirasakan pegawai, dengan demikian, belum langsung berkembang menjadi rencana meninggalkan universitas. Niat keluar dapat tertahan oleh keterikatan pada institusi, dukungan dari lingkungan sosial, rasa aman dalam bekerja, atau pertimbangan perkembangan karier. Hasil ini tidak sama dengan penelitian yang menemukan bahwa stres kerja memperkuat *turnover intention* (Klassen and Chiu, 2011; Arshadi and Hojat, 2013; Rehman and Mubashar, 2017). Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa konteks tempat kerja ikut menentukan cara pegawai merespons tekanan.

Burnout dan Turnover Intention

Hubungan *burnout* dengan *turnover intention* menghasilkan koefisien 0,531, *t-statistics* 2,186, dan *p-value* 0,029, sehingga dinyatakan positif dan signifikan. Ketika energi emosional terkuras, kejenuhan meningkat, dan keyakinan menyelesaikan pekerjaan menurun, pilihan pekerjaan lain dapat mulai dipertimbangkan. Hasil ini mendukung bukti bahwa *burnout* merupakan penjelas penting bagi *turnover intention* dalam berbagai pekerjaan (Kim and Stoner, 2008; Liu and Lo, 2017; Chairiza, Zulkarnain and Zahreni, 2018). Secara praktis, upaya mempertahankan pegawai perlu mencakup pembagian beban yang wajar, kesempatan pemulihan, dukungan atasan, dan pengakuan terhadap kontribusi.

Stres Kerja dan Workplace Deviant Behavior

Jalur stres kerja terhadap *workplace deviant behavior* menunjukkan koefisien 0,590, *t-statistics* 2,836, dan *p-value* 0,005. Artinya, tekanan yang tidak ditangani meningkatkan kemungkinan munculnya perilaku yang bertentangan dengan norma kerja. Frustrasi dan melemahnya kontrol emosi dapat terlihat melalui keterlambatan, pengabaian prosedur, atau berkurangnya usaha. Pola tersebut sesuai dengan pandangan bahwa penyimpangan kerja dapat menjadi respons atas keadaan yang dianggap menekan atau tidak adil (Bennett and Robinson, 2000). Bukti sebelumnya juga mengaitkan tekanan pekerjaan dengan tindakan kontraproduktif dan perilaku keselamatan (Enshassi, El-Rayyes and Alkilani, 2015).

Burnout dan Workplace Deviant Behavior

Koefisien *burnout* terhadap *workplace deviant behavior* bernilai -0,050, dengan *t-statistics* 0,217 dan *p-value* 0,828. Hasil yang tidak signifikan ini berarti kelelahan tidak selalu dilampiaskan dalam bentuk pelanggaran norma. Pegawai yang mengalami *burnout* mungkin lebih memilih menjauh secara psikologis, mengurangi keterlibatan, atau memikirkan perpindahan kerja. Temuan tersebut berbeda dari penelitian yang menempatkan *burnout* sebagai pembentuk *workplace deviance* (Li *et al.*, 2025). Perbedaan dapat berkaitan dengan norma profesi, pola pengawasan, budaya organisasi, dan karakter pekerjaan di perguruan tinggi.

Workplace Deviant Behavior dan Turnover Intention

Workplace deviant behavior menghasilkan koefisien 0,212, *t-statistics* 1,679, dan *p-value* 0,093 terhadap *turnover intention*. Walaupun arahnya positif, hubungan tersebut belum signifikan. Perilaku menyimpang mungkin hanya menjadi reaksi sesaat untuk melepaskan ketegangan dan tidak selalu diikuti rencana keluar. Sementara itu, *turnover intention* terbentuk melalui pertimbangan yang lebih luas, seperti tersedianya pekerjaan lain, situasi ekonomi, dukungan sosial, kepuasan, dan keadaan keluarga (Nissly, Mor Barak and Levin, 2005; AlBattat, Som and Helalat, 2013; Siddiqui, 2015).

Mediasi pada Hubungan Burnout dan Turnover Intention

Efek tidak langsung *burnout* melalui *workplace deviant behavior* bernilai -0,011, dengan *t-statistics* 0,161 dan *p-value* 0,872. Jalur tersebut tidak signifikan, sehingga perilaku menyimpang tidak menjadi perantara. Pada model ini, *burnout* lebih dekat dengan *turnover intention* melalui pengaruh langsung. Kelelahan yang menetap tampaknya lebih banyak mendorong pemikiran untuk keluar daripada tindakan melanggar aturan. Penanganan perlu dimulai dari pemulihan psikologis dan perbaikan rancangan kerja sebelum kelelahan berkembang menjadi keputusan berpindah.

Mediasi pada Hubungan Stres Kerja dan Turnover Intention

Efek tidak langsung stres kerja melalui *workplace deviant behavior* juga tidak signifikan, dengan koefisien 0,125, *t-statistics* 1,246, dan *p-value* 0,213. Stres memang meningkatkan perilaku menyimpang, tetapi perilaku tersebut tidak cukup kuat untuk menaikkan *turnover intention*. Karena itu, rantai mediasi tidak terbentuk. Penyimpangan perilaku dan niat keluar merupakan respons berbeda terhadap tekanan. Sumber stres perlu dikurangi untuk menekan pelanggaran kerja, sedangkan dukungan dan kebijakan retensi dibutuhkan untuk membatasi keinginan berpindah.

Inti Temuan

Pokok kebaruan penelitian terletak pada ditemukannya dua jalur respons yang tidak berlanjut satu sama lain. *Burnout* langsung berkaitan dengan niat keluar tanpa lebih dahulu mendorong *workplace deviant behavior*. Sebaliknya, stres kerja meningkatkan perilaku menyimpang, tetapi tidak diteruskan menjadi *turnover intention*. Dengan demikian, *workplace deviant behavior* tidak dapat dianggap sebagai mediator yang selalu menghubungkan tekanan pegawai dengan niat keluar. Pada perguruan tinggi, strategi retensi perlu dipisahkan dari langkah pengendalian perilaku kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis terhadap 53 pegawai Universitas Kristen Duta Wacana menghasilkan pola yang berbeda bagi setiap variabel. Stres kerja tidak berkaitan secara signifikan dengan *turnover intention*, tetapi meningkatkan *workplace deviant behavior*. *Burnout* terbukti meningkatkan *turnover intention*, namun tidak memengaruhi *workplace deviant behavior* secara signifikan. Perilaku menyimpang tersebut juga tidak menjadi prediktor *turnover intention* dan tidak menyalurkan pengaruh stres kerja maupun *burnout*. Secara keseluruhan, tekanan lebih tampak melalui penyimpangan perilaku, sedangkan kelelahan berkepanjangan lebih dekat dengan keinginan meninggalkan organisasi.

Keterbatasan

Cakupan hasil masih terbatas karena penelitian hanya melibatkan 53 responden pada satu perguruan tinggi. Pemilihan sampel berdasarkan kemudahan turut membatasi penerapan temuan pada kelompok yang lebih luas. Data juga berasal dari persepsi responden yang dihimpun satu kali melalui desain potong lintang. Oleh sebab itu, perubahan kondisi pegawai sepanjang waktu dan hubungan sebab akibat belum dapat dipastikan secara mendalam.

Saran

Universitas perlu lebih dahulu mengenali sumber tekanan, kemudian menata beban kerja, memperjelas tanggung jawab, memperkuat dukungan pimpinan, menyediakan konsultasi, dan memberi kesempatan pemulihan untuk menekan *burnout*. *Workplace deviant behavior* dapat dicegah melalui aturan yang disampaikan dengan jelas, pengawasan yang proporsional, penyelesaian keluhan, dan iklim kerja yang adil. Penelitian lanjutan perlu memakai responden yang lebih banyak dan beragam dari beberapa perguruan tinggi atau bidang pekerjaan serta menggunakan sampling probabilitas. Model juga dapat diperluas dengan dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen, keadilan, dan ketersediaan pekerjaan alternatif. Desain longitudinal atau perpaduan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberi gambaran yang lebih lengkap.

Kontribusi Penulis

Kontribusi para penulis mencakup perumusan gagasan penelitian, penyusunan instrumen, pengumpulan dan pengolahan data, penafsiran temuan, penulisan naskah, serta penyempurnaan ilmiah. Seluruh penulis telah menelaah dan menyetujui naskah akhir.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menghargai dukungan dan fasilitas yang disediakan Universitas Kristen Duta Wacana selama penelitian berlangsung. Apresiasi juga diberikan kepada para responden atas waktu, informasi, dan keterlibatan mereka dalam pengumpulan data hingga penelitian dapat diselesaikan.

REFERENSI

AlBattat, A.R., Som, A.P.M. and Helalat, A.S. (2013) "Overcoming Staff Turnover in the Hospitality Industry Using Mobley's Model," *International Journal of Learning and Development*, 3(6), pp. 64–71.

Arshadi, N. and Hojat, D. (2013) "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of Organization-Based Self-Esteem," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, pp. 706–710.

Bennett, R.J. and Robinson, S.L. (2000) "Development of a Measure of Workplace Deviance," *Journal of Applied Psychology*, 85(3), pp. 349–360.

Chairiza, D., Zulkarnain and Zahreni, S. (2018) "Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel," *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2).

Enshassi, A., El-Rayyes, Y. and Alkilani, S. (2015) "Job Stress, Job Burnout and Safety Performance in the Palestinian Construction Industry," *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), pp. 170–187.

Freudenberger, H.J. (1974) "Staff Burn-Out," *Journal of Social Issues*, 30(1), pp. 159–165.

Ghozali, I. and Latan, H. (2015) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J.F. *et al.* (2014) *Multivariate Data Analysis*. Pearson.

Iskandar, N.Z. (2019) *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Murni Terang Timur*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Kardiawan, R. and Budiono (2018) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention pada PT Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).

Kim, H. and Stoner, M. (2008) "Burnout and Turnover Intention among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support," *Administration in Social Work*, 32(3), pp. 5–25.

Klassen, R.M. and Chiu, M.M. (2011) "The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Pre-Service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context," *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), pp. 114–129.

Li, Y. *et al.* (2025) "The Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship between Practice Environment and Workplace Deviance Behavior of Nurses in China: A Cross-Sectional Study," *BMC Nursing*, 24, p. 19.

Liu, H.-L. and Lo, V.-H. (2017) "An Integrated Model of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Taiwanese Reporters," *Asian Journal of Communication*, 28(2), pp. 1–17.

Manurung, L.W. (2022) "Diktat Mata Kuliah Pragmatik."

Metreveli, L. and Japaridze, K. (2022) "Stress as an Integral Part of Our Life," *ESI Preprints* [Preprint].

Nissly, J.A., Mor Barak, M.E. and Levin, A. (2005) "Stress, Social Support, and Workers'

Intentions to Leave Their Jobs in Public Child Welfare," *Administration in Social Work*, 29(1), pp. 79–100.

Qureshi, M.I. (2013) "Relationship between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know," *World Applied Sciences Journal*, 23(6), pp. 764–770.

Rehman, N. and Mubashar, T. (2017) "Job Stress, Psychological Capital and Turnover Intentions in Employees of Hospitality Industry," *Journal of Behavioural Sciences*, 27(2), pp. 59–79.

Siddiqui, A.A. (2015) "Antecedents of Employees' Turnover Intention: Evidence from Private Educational Institutions," *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), pp. 160–165.

Sintyadewi, N.P.M.N. and Dewi, I.G.A.M. (2020) "Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali," *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), pp. 2308–2331.

Suhartini, E. and Iskandar, N.Z. (2020) "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Murni Terang Timur," *Study of Scientific and Behavioral Management*, 1(3), pp. 109–123.

Widyantara, I.B.P. and Ardana, I.K. (2015) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), pp. 1670–1683.

Zhao, H. *et al.* (2025) "Research Advances in Current Drugs Targeting Hyperlipidemia," *Molecular Medicine Reports*, 32(4). Available at: https://doi.org/10.3892/mmr.2025.1362.