

**PENGARUH *CAREER PLATEAU* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN  
*CYNICISM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur)**

**SKRIPSI**



Oleh:

**RICO EDI SAPUTRO**

**NIM: 220501110035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2025**

**PENGARUH *CAREER PLATEAU* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN  
*CYNICISM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M)



Oleh:

**RICO EDI SAPUTRO**

**NIM : 220501110035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *CAREER PLATEAU* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN  
*CYNICISM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

Oleh

**Rico Edi Saputro**

NIM : 220501110035

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 Desember 2025

**Dosen Pembimbing,**



**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

**NIP. 199311292020121005**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *CAREER PLATEAU* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN  
*CYNICISM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

Oleh

**RICO EDI SAPUTRO**

NIM : 220501110035

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:  
Tangan

Tanda

1 Penguji I

**Zaim Mukaffi, M.Si**

NIP. 197911242009011007



2 Penguji II

**Nur Arifuddin, S.S., M.Pd**

NIP. 198310082023211016



3 Penguji III

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Dr. Setiani, M.M**

**NIP.199009182018012002**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rico Edi Saputro  
NIM : 220501110035  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**Pengaruh *Career Plateau* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Cynicism* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur)** adalah hasil penulisan karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian hari muncul “klaim” atau tuntutan dari pihak manapun, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya pribadi dan tidak menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun Fakultas Ekonomi.

Dengan demikian, surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak mana pun.

Malang, 18 Desember 2025

Hormat saya,



Rico Edi Saputro

NIM: 220501110035

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur bagi Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa, serta dukungan dan do'a dari orang-orang yang tercinta, alhamdulillah akhirnya skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa syukur dan bahagia, saya haturkan rasa syukur dan terima kasih ini, kepada :

1. Allah SWT, Tuhan yang maha esa, karena berkat ridho dan izin dari-Nya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Puji dan syukur kepada tuhan segala semesta karena memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayah, Ibu dan adik saya, yang telah memberikan dorongan dan nasihat kepada saya setiap hari dan selalu mengingatkan saya agar segera menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Dukungan yang tidak henti-henti nya diberikan, baik secara materi maupun rohani yang membuat saya semangat untuk menyelesaikan tugas skripsi dengan benar dan tepat waktu. Ucapan terima kasih saja tidak cukup untuk membalas pengorbanan yang kalian berikan. Oleh karena itu, izinkah saya untuk memberikan hadiah penulisan skripsi ini sebagai bukti cinta dan kasih sayang saya kepada ayah dan ibu serta adik.
3. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M, selaku dosen pembimbing saya yang telah membantu dan membimbing saya dalam penulisan skripsi saya dengan sabar dan teliti, agar karya penulisan saya sempurna dan terhindar dari kesalahan. Tidak hanya itu, beliau rela menyempatkan waktu untuk mendampingi saya, serta mengingatkan dan memberikan dorongan semangat kepada saya untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Ucapan terima kasih saja belum cukup untuk membalas kebaikan dari beliau. Oleh karena itu, izinkan saya untuk mempersembahkan karya ini kepada beliau, dan semoga di kemudian hari saya dapat membalas kebaikan beliau.
- 4.

5. Para asatidz/asatidzah pengurus TPQ Nurul Huda, yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini, dan memberikan izin untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Mungkin kata terima kasih masih belum dapat membalas kebaikan dari beliau. Oleh karena itu, izinkan saya untuk memberikan hadiah penulisan ini kepada beliau, dan semoga di kemudian hari saya dapat membalas kebaikan beliau.

## MOTTO

**“Aja dadi uwong sing rumangsa bisa lan rumangsa pinter. Nanging dadiya uwong sing bisa lan pinter rumangsa”**

(Jangan jadi orang yang merasa bisa dan merasa pintar, tetapi jadilah orang yang bisa dan pintar merasa)

***“Impossible is just an opinion.”***

Hal yang dianggap mustahil itu adalah sebuah opini dari pikiran. Orang akan terjebak dengan kalimat kemustahilan yang terbuat dari mindset sendiri yang muncul dari penilaian subjektif, pengalaman, juga bisa dari rasa takut yang menjadi rasa trauma. Ubahlah pola pikir yang realistis, dan berhenti berkata mustahil dengan mencoba suatu percobaan dan tindakan agar dapat mewujudkan kemustahilan menjadi kenyataan.



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena limpahan rahmat serta hidayahnya penulisan tugas akhir skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul “Pengaruh *Career plateau* dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* Dengan *Cynicism* Sebagai Variabel Mediasi “Studi Pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Islam.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bimbingan, arahan serta bantuan pemikiran berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, CAHRM, CRMP, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Setiani, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak M. Fatkhur Rozi, MM, selaku Dosen Wali saya.
5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya.
6. Ibu Dr. Vivin Maharini Ekowati, M.Si, selaku Dosen Mata kuliah Riset SDM saya.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Bapak, ibu, adik dan seluruh keluarga saya yang senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun spiritual.

9. Seluruh partisipan di instansi kesehatan lingkup Jawa Timur yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Para asatidz/asatidzah TPQ Nurul Huda yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Teman-teman ekonomi angkatan 2022 yang telah memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Teman-teman KKM Bhaktisia yang telah hadir dalam memberikan dukungan penulisan skripsi saya.
13. Teman-teman rumah saya yang telah menemani dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.
14. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Terakhir, dengan kerendahan hati, penulis mengetahui bahwa karya penulisan skripsi ini masih jauh dari bentuk sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk meningkatkan dan mengembangkan penelitian selanjutnya. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 15 Desember 2025

Rico Edi Saputro

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvii</b>
<b>الملخص .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Kajian Teori .....	21
2.2.1 <i>Career plateau</i> .....	21
2.2.2 <i>Burnout</i> .....	25
2.2.3 <i>Turnover intention</i> .....	28
2.2.4 <i>Cynicism</i> .....	32
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	36
2.3.1 Pengaruh antara <i>Career Plateau</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	36
2.3.2 Pengaruh antara <i>Burnout</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	38
2.3.3 Pengaruh antara <i>Cynicism</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	40

2.3.4 Pengaruh <i>Career Plateau</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimediasi <i>Cynicism</i> .....	41
2.3.5 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimediasi <i>Cynicism</i> ..	43
2.4 Hipotesis Penelitian.....	45
2.5 Model Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Lokasi Penelitian.....	46
3.3 Populasi dan Sampel .....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5 Data dan Jenis Data.....	50
3.5.1 Data Primer .....	50
3.5.2 Data Sekunder .....	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	52
3.7.1 Variabel Independen .....	52
3.7.2 Variabel Dependen.....	53
3.7.3 Variabel Mediasi .....	54
3.8 Analisis Data .....	58
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	58
3.8.2 Pengolahan Data.....	59
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	63
4.1.1 Tenaga Kesehatan di Jawa Timur .....	63
4.2 Distribusi Karakteristik Responden .....	64
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	66
4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.3.1 Persepsi Responden Terhadap <i>Career plateau</i> .....	67
4.3.2 Persepsi Responden Terhadap <i>Burnout</i> .....	69
4.3.3 Persepsi Responden Terhadap <i>Cynicism</i> .....	71
4.3.4 Persepsi Responden Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	73
4.4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS) .....	74
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	75
4.4.2 Analisis Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ).....	80
4.5 Pengujian Hipotesis.....	82
4.5.1 Pengaruh <i>Career plateau</i> terhadap <i>Turnover intention</i> .....	84
4.5.2 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i> .....	84
4.5.3 Pengaruh <i>Cynicism</i> terhadap <i>Turnover intention</i> .....	84
4.5.4 Pengaruh <i>Career plateau</i> terhadap <i>Turnover intentionn</i> melalui <i>Cynicism</i> .....	85
4.5.5 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intentionn</i> melalui <i>Cynicism</i> ....	85
4.6 Pembahasan.....	85
4.6.1 Pengaruh <i>Career plateau</i> terhadap <i>Turnover intentionn</i> .....	85
4.6.2 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i> .....	88
4.6.3 Pengaruh <i>Cynicism</i> terhadap <i>Turnover intention</i> .....	92
4.6.4 Pengaruh <i>Career plateau</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>Cynicism</i> .....	96
4.6.5 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>Cynicism</i> .....	99
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>104</b>
5.1 Kesimpulan .....	104
5.2 Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	51
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3. 3 Kategori Penilaian R-Square.....	61
Tabel 3. 4 Kategori Penilaian F-Square .....	61
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	66
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4. 6 Dasar Interpretasi Skor.....	67
Tabel 4. 7 Persepsi Responden terhadap <i>Career Plateau</i> .....	67
Tabel 4. 8 Persepsi Responden Terhadap <i>Burnout</i> .....	69
Tabel 4. 9 Persepsi Responden Terhadap <i>Cynicism</i> .....	71
Tabel 4. 10 Persepsi Responden Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	73
Tabel 4. 11 Outer Loading .....	75
Tabel 4. 12 Fornell-Larcker Criterin.....	77
Tabel 4. 13 Cross Loading .....	77
Tabel 4. 14 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	79
Tabel 4. 15 Average Variance Extracted (AVE) .....	79
Tabel 4. 16 R-Square.....	80
Tabel 4. 17 F-Square .....	81
Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung .....	83
Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hipotesis Penelitian.....	45
Gambar 4. 1 Uji Hipotesis.....	83

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner .....	115
Lampiran 2 : Data Responden.....	120
Lampiran 3 : Hasil Olah Data .....	133
Lampiran 4 : Data Diri Penulis .....	137
Lampiran 5 : Lembar Bukti Plagiasi .....	138
Lampiran 6 : Lembar Bimbingan dan Konsultasi .....	139



## ABSTRAK

Rico Edi Saputro. 2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Career plateau* dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* Dengan *Cynicism* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur)

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : *Career plateau*, *Burnout*, *Cynicism*, *Turnover intention*, Tenaga Kesehatan

---

Tingginya tingkat keluar masuk staf kesehatan merupakan perhatian utama bagi organisasi kesehatan karena memengaruhi stabilitas kerja dan kualitas layanan. Faktor-faktor seperti *career plateau* dan *burnout* terkait erat dengan *turnover intention*; namun, *cynicism* dapat memengaruhi hubungan ini dengan memperkuat atau melemahkannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *career plateau* dan *burnout*, dengan sinisme sebagai variabel mediasi, terhadap *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan di Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain eksplanatori. Sampel penelitian mencakup 122 responden yang dipilih melalui pengambilan sampel purposive sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner skala Likert, yang dianalisis menggunakan SmartPLS 3.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *career plateau* dan *burnout* secara signifikan memengaruhi *turnover intention*. Selanjutnya, sinisme menunjukkan korelasi parsial dengan *career plateau* dan *burnout*. Ini menunjukkan bahwa organisasi layanan kesehatan harus fokus pada pengembangan karier dan pencegahan kelelahan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

## ABSTRACT

Rico Edi Saputro. 2025, THESIS. Title: “*Cynicism as Mediation The Effect of Career plateau and Burnout on Turnover intention*”

Advisor: Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords: *Career plateau, Burnout, Cynicism, Turnover intention, Health Workers*

---

The growing turnover of healthcare staff is a major concern for healthcare organizations because it affects employment stability and service quality. Factors such as career stagnation and chronic fatigue are intricately linked to *turnover intention*; however, *cynicism* may influence this relationship by either reinforcing or diminishing it. This research seeks to assess the relationship between *career plateau* and *burnout*, with *cynicism* as a mediating variable, on *turnover intention* among healthcare workers in East Java.

This research employed a quantitative methodology utilizing an explanatory design. The research sample included 122 respondents who were chosen by purposive sampling. The research instrument used was a Likert scale questionnaire, which was analysed using SmartPLS 3.

The findings of the research indicated that career stagnation significantly influenced *turnover intention*, alongside chronic fatigue. Furthermore, *cynicism* exhibited a partial correlation with both career stagnation and *burnout*. This indicates that healthcare organisations ought to focus on career development and *burnout* prevention to mitigate employee turnover rates.

## الملخص

.ريكو إيدي سابوترو. 2025. رسالة جامعية

السلوك التهكمي كمتغير وسيط في تأثير ركود المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل: العنوان

المشرف: ريان باسيث فاسيخ خان، ماجستير إدارة الأعمال (M.M)

### الكلمات المفتاحية

.ركود المسار الوظيفي، الاحتراق الوظيفي، السلوك التهكمي، نية ترك العمل، العاملون في القطاع الصحي

يُعد ارتفاع معدلات نية ترك العمل بين العاملين في القطاع الصحي من القضايا المهمة التي تواجه المؤسسات الصحية، لما له من تأثير مباشر على استقرار الموارد البشرية وجودة الخدمات الصحية المقدمة. وترتبط عوامل مثل ركود المسار الوظيفي والإجهاد الوظيفي المزمن ارتباطاً وثيقاً بزيادة نية ترك العمل، إلا أن السلوك التهكمي قد يؤثر في هذه العلاقة إما من خلال تعزيزها أو الحد من شدتها.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير ركود المسار الوظيفي والإجهاد الوظيفي على نية ترك العمل، مع اعتبار السلوك التهكمي متغيراً وسيطاً لدى العاملين في القطاع الصحي في إقليم جاوة الشرقية. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام التصميم التفسيري. وبلغ عدد عينة البحث 122 مستجيباً تم اختيارهم وفق أسلوب العينة القصدية. وجمعت البيانات من خلال استبانة مبنية على مقياس ليكرت، ثم جرى تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي

SmartPLS 3.

وأظهرت نتائج الدراسة أن ركود المسار الوظيفي يؤثر تأثيراً معنوياً في نية ترك العمل، إلى جانب تأثير الإجهاد الوظيفي الذي يعاني منه العاملون في القطاع الصحي. كما بينت النتائج أن السلوك التهكمي يؤدي دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين ركود المسار الوظيفي والإجهاد الوظيفي من جهة، ونية ترك العمل من جهة أخرى. وتشير هذه النتائج إلى ضرورة اهتمام المؤسسات الصحية بتطوير المسارات الوظيفية للعاملين، وتعزيز الجهود الرامية إلى الحد من الإجهاد الوظيفي، وذلك بهدف خفض معدلات نية ترك العمل.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu isu utama yang dihadapi tenaga kesehatan adalah tingginya tingkat kelelahan dan stres, terutama akibat tekanan kerja yang meningkat dan tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan berada dalam situasi berisiko tinggi terhadap masalah kesehatan mental, seperti *burnout*, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja sampai sinisme, dimana karyawan menganggap pekerjaan nya dengan ketidakpercayaan atau keraguan dengan apa yang karyawan lakukan, bahkan meningkatkan niat untuk berpindah kerja (Ichwanhaq, 2021). Dalam konteks ini, pentingnya memahami *career plateau* menjadi titik fokus. Dalam banyak situasi, tenaga kesehatan mengalami stagnasi dalam perkembangan karier, yang dapat memicu perasaan frustrasi dan kehilangan motivasi. Hal ini terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan tekanan psikologis, seperti *burnout*. Menurut penelitian Pangaribuan & Qonitatin (2021) sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami sindrom *burnout* dengan tingkat keparahan sedang hingga berat. Penelitian oleh Maharti Siwi Handayani & Achadi (2022) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan membutuhkan dukungan psikologis yang baik untuk mengatasi berbagai bentuk stres dan memperkuat ketahanan diri di tempat kerja.

Dalam konteks sektor tenaga kesehatan, *turnover intention* menjadi isu yang sangat relevan. Tenaga kesehatan sering menghadapi tekanan tinggi, kerja lembur, dan risiko *burnout*, yang semuanya dapat berkontribusi terhadap niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* mengacu pada niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan mereka, dan menjadi aspek penting yang perlu dicermati oleh manajemen dalam memahami dinamika sumber daya manusia di organisasi. Tekanan kerja yang berlebihan kerap memicu niat karyawan untuk keluar

dari organisasi. Karyawan yang mengalami frustrasi dalam pekerjaan atau merasa stagnasi dalam karir mereka lebih cenderung untuk memiliki *turnover intention* yang tinggi, yang dapat berakibat pada peningkatan perputaran karyawan dan mengganggu produktivitas organisasi (Bai et al., 2023).

Salah satu faktor psikologis yang memperkuat *turnover intention* adalah munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan. Sinisme dalam lingkungan kerja adalah sebuah sikap negatif yang muncul dari ketidakpuasan terhadap organisasi atau sistem kerja yang ada. Kondisi ini dapat memicu peningkatan *turnover intention*, karena karyawan yang merasa sinis cenderung mengalami penurunan dalam komitmen dan motivasi kerja, sehingga memungkinkan untuk mencari peluang pekerjaan lain sebagai respons terhadap kondisi kerja yang mereka anggap tidak memadai atau tidak adil (Apriliyandari & Herachwati, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang merasa tidak didukung oleh pimpinan atau timnya lebih rentan terhadap sinisme, dan hal ini mengarah pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka demi mencari lingkungan kerja yang lebih baik (Widiantara & Martadiani, 2020). Selain sinisme, stagnasi karier atau *career plateau* juga menjadi pemicu utama *turnover intention*. *Career plateau* ialah kondisi di mana seorang karyawan merasa terjebak dalam suatu posisi atau level pekerjaan tanpa adanya prospek untuk maju atau mendapatkan promosi dalam karirnya (Kwon, 2022). Ketika pengembangan karier tidak difasilitasi dan stres kerja tidak ditangani dengan baik, maka akan menimbulkan risiko *turnover intention* pada tenaga kesehatan (Paramarta & Setiyowati, 2024).

Tenaga kesehatan di Jawa Timur saat ini menghadapi tantangan serius yang berhubungan dengan kondisi psikologis dan dampak organisasi dalam sektor kesehatan. Di Jawa Timur, jumlah nakes sangat besar dan tersebar luas, dengan total lebih dari 360.000 orang di 38 kabupaten/kota (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2024). Besarnya jumlah tenaga kerja tersebut, tidak seimbang dengan tingginya tingkat *turnover intention*

yang berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan pada pasien (Colosi, 2017). Secara global, National Health Care Retention & RN Staffing Report, mencatat bahwa tingkat *turnover intention* rumah sakit mencapai 18,3%, sementara *turnover* perawat terdaftar (*registered nurse*) sebesar 16,4% (NSI, 2025). Kondisi serupa juga ditemukan di beberapa rumah sakit di Indonesia. Penelitian di RS Santa Elisabeth Batam melaporkan bahwa 34,1% perawat memiliki *turnover intention* (Christina, 2022). Sementara di RSUD Talisayan tercatat bahwa 41,02% perawat menunjukkan niat untuk keluar dari pekerjaannya (Mukaromah & Muhadi, 2024). Bahkan, di RS Petrokimia Gresik, *turnover* perawat dalam beberapa periode mencapai 14% hingga 61% (Harisetia & Rizqi, 2022). Selain berdampak pada kualitas pelayanan, juga berdampak pada produktivitas mereka. *Turnover intention* adalah keinginan atau niat individu untuk keluar dari pekerjaan dan mencari tempat baru (Abelson, 1987). Namun, tingginya jumlah nakes tidak selalu diiringi oleh kondisi kerja yang ideal. Banyak dari mereka menghadapi tekanan kerja yang tinggi, kurangnya peluang pengembangan karier, serta beban emosional yang berkepanjangan. Situasi ini menimbulkan risiko psikologis seperti stagnasi karier (*career plateau*), kelelahan emosional (*burnout*), dan sikap sinis (*cynicism*), yang pada akhirnya dapat memicu niat untuk keluar dari profesi (*turnover intention*). Permasalahan ini menjadi semakin penting mengingat peran vital nakes dalam menjaga stabilitas dan kualitas layanan kesehatan, terutama di tengah dinamika sistem kesehatan yang terus berkembang.

Dampak dari masalah ini mencakup tekanan psikologis jangka panjang yang tidak hanya memengaruhi kesehatan mental tenaga kesehatan, tetapi juga stabilitas organisasi dan kualitas pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang mengalami *career plateau* cenderung merasa frustrasi dan tidak berdaya karena kurangnya prospek pengembangan karier, yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi (Polat, 2025). Dalam jangka panjang, kondisi ini berkontribusi pada kelelahan emosional (*burnout*) yang ditandai dengan keletihan,

depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* kemudian memperburuk sikap sinis (*cynicism*) terhadap organisasi, di mana karyawan merasa tidak dihargai, tidak dipercaya, dan tidak terhubung secara emosional dengan tempat mereka bekerja (Salama et al., 2025). Situasi ini memperbesar risiko munculnya *turnover intention*, yakni keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaan, yang dapat menyebabkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja dan hilangnya kontinuitas layanan (Bai et al., 2023). Akumulasi dari keempat faktor ini menciptakan siklus yang saling memperkuat, di mana tekanan psikologis berkelanjutan dan ketidakpuasan kerja mengganggu performa individu, membebani rekan kerja yang tersisa, dan pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan pasien serta mengganggu efektivitas operasional organisasi kesehatan secara keseluruhan.

Dalam kajian terdahulu mengenai pengaruh *career plateau* dan *burnout* terhadap *turnover intention*, masih terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu ditinjau lebih lanjut, khususnya dalam konteks tenaga kesehatan di Jawa Timur. Meskipun sejumlah penelitian telah mengungkap adanya hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, sebagian besar studi tersebut belum secara komprehensif menyertakan variabel mediasi seperti *cynicism* dalam model analisisnya. Banyak dari penelitian yang ada cenderung menitikberatkan pada hubungan langsung tanpa menggali bagaimana *cynicism* dapat memperburuk dampak psikologis tersebut. Sementara beberapa studi hanya memperhatikan dampak *burnout* dalam konteks tenaga kesehatan, seperti penelitian dari Rizky & Suhariadi (2021) yang mengungkapkan pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan selama pandemi COVID-19, namun tidak membahas peran *career plateau* pada *burnout* yang berkaitan dengan *turnover intention*. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Djoar et al. (2023) menunjukkan prevalensi *burnout* di kalangan tenaga kesehatan, tetapi tidak membahas peran *cynicism* sebagai penghubung yang menguatkan hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*. Selanjutnya, studi oleh Sumiati &

Sita (2022) yang menyoroti realitas kondisi psikologis tenaga kesehatan selama pandemi tetapi tidak menyentuh spesifikasi tentang *career plateau* dan *cynicism* sebagai faktor mediasi dalam konteks tersebut.

Oleh karena itu, muncul sebuah celah penelitian dalam memahami bagaimana *burnout* dan pengalaman *career plateau* dapat dihubungkan melalui sikap sinis (*cynicism*) di kalangan tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa konteks lokal, seperti Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Timur, memerlukan perhatian lebih dalam kajian semacam ini. Upaya untuk mengisi celah tersebut menjadi penting agar dapat mengembangkan penelitian yang tidak hanya memperhitungkan hubungan langsung antara variabel, tetapi juga menggali bagaimana *cynicism* dapat berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang memperburuk dampak *career plateau* dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menguji secara bersamaan hubungan antara *career plateau*, *burnout*, dan *cynicism* terhadap *turnover intention*, serta menyoroti *cynicism* sebagai mediator. Hal ini belum banyak dikaji dalam literatur sebelumnya, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman ilmiah sekaligus menjadi dasar praktis bagi strategi manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya di Jawa Timur.

Penelitian ini sangat relevan dalam konteks kesehatan masyarakat, terutama di Jawa Timur, di mana sektor kesehatan dihadapkan pada tantangan besar akibat tingginya tingkat turnover di kalangan tenaga kesehatan. Peningkatan turnover tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi tetapi juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada *turnover intention*, penelitian ini berhasrat untuk memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit dan lembaga kesehatan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini mencakup pengembangan intervensi yang dapat mengurangi *burnout* di kalangan tenaga kesehatan serta mengatasi masalah *career plateau* yang sering dihadapi oleh mereka.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di dunia kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *career plateau* (stagnasi karyawan) dan *burnout* (kelelahan karyawan) terhadap *turnover intention* (niat berpindah) dengan *cynicism* (sinisme) sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *career plateau* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur?
3. Apakah *cynicism* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa timur?
4. Apakah *cynicism* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur dapat memediasi pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention*?
5. Apakah *cynicism* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur dapat memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur.
2. Menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur.
3. Menganalisis pengaruh *cynicism* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur.
4. Menganalisis peran mediasi *cynicism* pada pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur.
5. Menganalisis peran mediasi *cynicism* pada pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Harapan dari penelitian adalah memberikan manfaat bagi beragam pihak, dari manfaat teoritis ataupun manfaat praktis.

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran umum atau referensi literatur dalam studi sumber daya manusia, khususnya dalam hubungan *career plateau* dan *burnout* dengan *turnover intention*, serta peran mediasi dari *cynicism*. Dengan itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan atau sitasi bagi penelitian selanjutnya dengan isu serupa.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Akademis

Penelitian ini mampu kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori dan kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai *career plateau*, *burnout*, *cynicism*, dan *turnover intention*. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lainnya dalam menyusun tugas akhir, tesis, atau penelitian lanjutan yang mengkaji dinamika psikologis dan organisasional di lingkungan kerja sektor kesehatan.

###### b. Bagi Praktisi

Bagi praktisi, penelitian ini menyediakan informasi dan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit atau instansi kesehatan terkait faktor-faktor yang memicu *burnout* dan *turnover intention*. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk merancang sistem dukungan organisasi yang mampu mengurangi *cynicism*, dan *burnout*, serta mempertahankan stabilitas tenaga kesehatan di lingkungan kerja.

###### c. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat, khususnya tenaga kesehatan, penelitian ini diharapkan dapat menambah kesadaran akan keutamaan pengelolaan stres kerja, pengembangan karier, dukungan psikososial. Penelitian ini juga membagikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental, terutama di tengah tekanan kerja tinggi seperti yang dialami selama dan pascapandemi.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengangkat tema serupa, yakni mengenai dinamika psikologis karyawan di lingkungan kerja yang bertekanan tinggi. Fokus penelitian ini adalah pada pengaruh *career plateau* dan *burnout* terhadap *turnover intention*, dengan *cynicism* sebagai variabel mediasi, dalam konteks tenaga kesehatan di wilayah Jawa Timur. Penelitian terdahulu yang relevan umumnya membahas hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, serta efek dari stagnasi karier terhadap kinerja dan motivasi kerja. Namun, sebagian besar studi tersebut belum memasukkan *cynicism* sebagai variabel mediasi yang berperan penting dalam menjembatani hubungan tersebut. Selain itu, kajian yang mengangkat permasalahan ini secara spesifik dalam konteks tenaga kesehatan di Jawa Timur juga masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengisi kekosongan tersebut dan memperluas pemahaman mengenai peran mediasi *cynicism* terhadap niat berpindah kerja. Adapun penelitian sebelumnya yang relevan dan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1  
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	<i>Managing Diverse Workforce: How to Safeguard Skilled Migrants' Self-Efficacy and Commitment</i> Leila Afshari (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas : <i>Burnout</i></li> <li>• Variabel Terikat : Affective Commitment</li> <li>• Variabel Mediasi : <i>Career turnover intention</i>, Self Efficacy</li> </ul>	<p>Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM)</p> <p>Objek: Tenaga kerja migran profesional di Australia</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Non-Probability Sampling (network dan snowball)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Continuance Commitment, dan <i>Career Turnover intention</i>.</li> <li>• Namun <i>Burnout</i> juga memiliki pengaruh negatif signifikan</li> </ul>

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
			sampling, jumlah responden 116 orang)	terhadap Affective Commitment dan Self-Efficacy <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan Career Turnover intention dan Self-Efficacy memediasi secara signifikan pengaruh Burnout terhadap Organizational Commitment</li> </ul>
2.	<i>The Effects of Organizational Cynicism on Turnover intention and An Application</i> Güner Çöl (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Organizational Cynicism (3 dimensi: Cognitive, Affective, Behavioral)</li> <li>• Variabel Terikat: Turnover intention</li> </ul>	Pendekatan: Kuantitatif  Teknik Analisis Data: PLS-SEM dengan SmartPLS 4  Objek: 217 staf administrasi di universitas negeri Istanbul  Sampel: Random sampling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affective Cynicism dan Behavioral Cynicism memiliki dampak positif signifikan terhadap Turnover intention</li> <li>• Cognitive Cynicism tidak berdampak signifikan terhadap Turnover intention</li> </ul>
3.	<i>Impact Role Stress on Turnover intentions of Pakistan's Healthcare Workers: Mediating and Moderating Role of Organizational Cynicism and Self-Efficacy</i> Nazir et al. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Role Stressors (role ambiguity, role conflict, work-family conflict, role overload)</li> <li>• Variabel Mediasi: Organizational Cynicism</li> <li>• Variabel Moderasi: Self-Efficacy</li> <li>• Variabel Terikat: Turnover intention</li> </ul>	Pendekatan: Kuantitatif  Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS 3.0  Objek: Perawat di rumah sakit di Rawalpindi & Islamabad, Pakistan  Sampel: 394 responden (random sampling)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Role Stressors memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Turnover intention</li> <li>• Organizational Cynicism memediasi secara signifikan dampak Role Stressors terhadap Turnover intention</li> <li>• Self-Efficacy memoderasi secara signifikan hubungan antara Organizational Cynicism dan</li> </ul>

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				<i>Turnover intention</i>
4.	<i>Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover intentions and Career Satisfaction</i> Penulis: Sheila A. Boamah, Hanadi Y. Hamadi, Farinaz Havaei, Hailey Smith, Fern Webb Tahun: 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Work–Life Interference</li> <li>• Variabel Mediasi: Burnout (Emotional Exhaustion dan Cynicism)</li> <li>• Variabel Terikat: Turnover intentions, Career Satisfaction</li> </ul>	<p>Pendekatan: Non-eksperimental dengan desain prediktif cross-sectional</p> <p>Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM)</p> <p>Objek Penelitian: Dosen keperawatan di institusi akademik (college &amp; universitas) di Kanada</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Survei online melalui email ke dosen yang diidentifikasi melalui profil institusi mereka, dengan metode Dillman untuk meningkatkan respons</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work–Life Interference berpengaruh positif terhadap Emotional Exhaustion</li> <li>• Emotional Exhaustion berdampak positif terhadap Cynicism</li> <li>• Cynicism memiliki pengaruh positif terhadap Turnover intention</li> <li>• Cynicism dan Turnover intention memiliki pengaruh negatif terhadap Career Satisfaction</li> </ul>
5.	<i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover intentions among Hotel Employees</i> , Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, Hossam Said Shehata (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Work Stress</li> <li>• Variabel Mediasi: Job Burnout</li> <li>• Variabel Terikat: Turnover intention</li> </ul>	<p>Pendekatan: Kuantitatif dengan survei cross-sectional</p> <p>Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan AMOS</p> <p>Objek Penelitian: Karyawan hotel bintang tiga dan empat di Mesir</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Convenience sampling melalui kuesioner self-administered</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work Stress berdampak positif terhadap Turnover intention dan Job Burnout</li> <li>• Job Burnout berdampak positif terhadap Turnover intention, dan juga berperan memediasi beberapa hubungan antara Work Stress dan Turnover intention</li> </ul>
6.	<i>The Impact of Career plateau on Job Burnout in the COVID-19</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Career plateau (terdiri dari Hierarchical</li> </ul>	<p>Pendekatan: Kuantitatif dengan survei cross-sectional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Career plateau berpengaruh positif terhadap Job Burnout</li> </ul>

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Pandemic: A Moderating Role of Regulatory Focus</i> , Jung Eon Kwon (2022)	Plateau dan Job Content Plateau) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Terikat: <i>Job Burnout</i></li> <li>• Variabel Moderasi: Regulatory Focus (Promotion Focus dan Prevention Focus)</li> </ul>	Teknik Analisis Data: Hierarchical Regression Analysis  Objek Penelitian: Pegawai dari tiga perusahaan di Korea (bidang asuransi, teknologi informasi, dan jasa pendidikan) yang menerapkan teleworking selama pandemi COVID-19  Teknik Pengambilan Sampel: Survei online dengan total 202 responden yang valid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion Focus memoderasi pengaruh <i>Career plateau</i> terhadap <i>Job Burnout</i> secara negatif (melemahkan pengaruhnya)</li> <li>• Namun Prevention Focus justru tidak memiliki pengaruh moderasi yang signifikan pada hubungan <i>Career plateau</i> dan <i>Job Burnout</i></li> </ul>
7.	<i>Impact of Organizational Cynicism on Turnover intention: Mediation by Work Alienation</i> , Konuralp Sezgili & Sıdika Ece Yılmaz (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Organizational Cynicism</li> <li>• Variabel Terikat: <i>Turnover intention</i></li> <li>• Variabel Mediasi: Work Alienation</li> </ul>	Kuantitatif  Teknik Analisis Data: SEM dikolaborasikan dengan General Linear Model (GLM) pada software Jamovi  Objek Penelitian: Pegawai kantoran (white-collar) sektor publik dan swasta di kota Adana, Turki  Teknik Pengambilan Sampel: Convenience Sampling dan Snowball Sampling (total responden 323 orang, menggunakan kuesioner online)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizational Cynicism berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> dan Work Alienation.</li> <li>• Work Alienation juga berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> dan juga berperan memediasi secara parsial dampak Organizational Cynicism terhadap <i>Turnover intention</i>.</li> </ul>
8.	<i>Career plateau Forms Turnover intention: The Important Role of Affective Commitment and Career Satisfaction</i> , Noerchoidah, Dyah Widowati,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: <i>Career plateau</i></li> <li>• Variabel Terikat: <i>Turnover intention</i></li> <li>• Variabel Mediasi: Affective Commitment, Career Satisfaction</li> </ul>	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif dengan pendekatan kausal.  Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) dengan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career plateau</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap Affective Commitment dan Career Satisfaction</li> <li>• Affective Commitment dan Career</li> </ul>

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Siti Mahmudah, Soffia Pudji Estiasih (2023)		<p>skala Likert 1 sampai 5 poin.</p> <p>Objek Penelitian: Karyawan hotel di Jawa Timur.</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Purposive sampling, dengan sampel sebanyak 170 karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun.</p>	<p>Satisfaction berdampak negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career plateau</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></li> <li>• Affective Commitment berhasil memediasi pengaruh <i>Career plateau</i> terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>• Career Satisfaction tidak memediasi pengaruh <i>Career plateau</i> terhadap <i>Turnover intention</i></li> </ul>
9.	<i>How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover intention Relate to Career plateau during the Epidemic</i> , Yang Bai, Jinquan Zhou, dan Wenjin He (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: <i>Career plateau</i></li> <li>• Variabel Terikat: <i>Turnover intention</i></li> <li>• Variabel Mediasi: Job Burnout, Work Engagement</li> <li>• Variabel Moderasi: Training, Job Rotation</li> </ul>	<p>Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisis Data: Analisis SEM</p> <p>Analisis efek mediasi menggunakan Bootstrapping</p> <p>Analisis efek moderasi</p> <p>Objek Penelitian: Karyawan di resort di Makau.</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Non-random sampling (survei).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career plateau</i> berdampak positif terhadap Job Burnout dan <i>Turnover intention</i>.</li> <li>• Namun <i>Career plateau</i> juga memiliki dampak negatif terhadap Work Engagement.</li> <li>• Job burnout memengaruhi secara positif terhadap <i>Turnover intention</i> Serta memediasi beberapa hubungan antara <i>Career plateau</i> dan <i>Turnover intention</i>.</li> <li>• Work Engagement</li> </ul>



No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				memediasi beberapa hubungan antara <i>Career plateau</i> dan <i>Turnover intention</i> .
10.	<i>Concept Analysis of the Clinical Nurses Career plateau</i> , Kim Ji Hye, Lee Ji Yun (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: <i>Career plateau</i> (konsep utama yang dianalisis, dibagi menjadi Structural <i>Career plateau</i> dan Content <i>Career plateau</i>)</li> <li>• Variabel Terikat: Job Satisfaction, Nursing Competency, Nursing Quality, <i>Burnout</i>, <i>Turnover intention</i> (disebut sebagai konsekuensi)</li> </ul>	<p>Pendekatan: Penelitian kualitatif dengan pendekatan concept analysis menggunakan kerangka Walker dan Avant</p> <p>Teknik Analisis Data: Analisis literatur terhadap 20 artikel terkait konsep <i>career plateau</i> pada perawat</p> <p>Objek Penelitian: Literatur mengenai <i>career plateau</i> pada perawat klinis</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Seleksi literatur melalui database dan penapisan sesuai kriteria inklusi (periode 1990–2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career plateau</i> pada perawat terdiri dari dua aspek: Structural <i>Career plateau</i> (berhubungan dengan keterbatasan promosi) dan Content <i>Career plateau</i> (berhubungan dengan kejenuhan pekerjaan).</li> <li>• <i>Career plateau</i> berdampak negatif pada Job Satisfaction, Nursing Competency, dan Nursing Quality, serta meningkatkan <i>Burnout</i> dan <i>Turnover intention</i>.</li> </ul>
11.	Pengaruh <i>Career plateau</i> , <i>Job Burnout</i> , <i>Social Loafing</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan di Lingkungan PT. Duta Sumber Inti Niaga, Ezra Christian, Netania Emilia, Tiarapuspa (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: <i>Career plateau</i>, <i>Job Burnout</i>, <i>Social Loafing</i></li> <li>• Variabel Terikat: <i>Turnover intention</i></li> </ul>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan SPSS dan AMOS</p> <p>Objek Penelitian: Karyawan PT. Duta Sumber Inti Niaga (Cikarang dan Jakarta)</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: jumlah responden 244 orang dengan teknik Purposive Sampling</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career plateau</i>, <i>Job Burnout</i> dan <i>Social Loafing</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></li> </ul>

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
12.	<i>Organizational Cynicism and Turnover intention Among Nurses: Do Perceived Organizational Support Moderates the Relationship</i> , Obinna O. Ike, Ngozi N. Chuke, dan Onyedikachi C. Nnamchi (2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Organizational Cynicism (terdiri dari 3 dimensi: Cognitive, Affective, Behavioral)</li> <li>• Variabel Terikat: Turnover intention</li> <li>• Variabel Moderasi: Perceived Organizational Support</li> </ul>	<p>Pendekatan: Kuantitatif, desain deskriptif survei potong lintang (cross-sectional)</p> <p>Teknik Analisis Data: Hayes PROCESS Macro untuk SPSS versi 23 (Moderated Regression Analysis)</p> <p>Objek Penelitian: Perawat yang bertugas di rumah sakit milik pemerintah federal di kawasan tenggara Nigeria</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Snowball Sampling (jumlah responden: 515 orang perawat)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizational Cynicism (dimensi cognitive) dan (dimensi affective) dan (dimensi behavioral) memiliki dampak positif signifikan terhadap Turnover intention.</li> </ul>
13.	<i>Perceived Overqualification and Turnover intention: The Moderating Role of Leader Support and Cynicism</i> , Neuneung Ratna Hayati, Imanirrahma Salsabil, Amin Wibowo, Kabul Wahyu Utomo, Usman Mika'il Usman (2024x`)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Perceived Overqualification</li> <li>• Variabel Terikat: Turnover intention</li> <li>• Variabel Moderasi: Cynicism, Leader Support</li> </ul>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisis Data: Conditional Process Analysis menggunakan Hayes Macro-Process Model 2</p> <p>Objek Penelitian: Karyawan di sektor jasa (kuliner, teknologi dan IT, perhotelan, dan industri kreatif) di Indonesia</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Convenience Sampling melalui survei online, total responden 135 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perceived Overqualification berdampak positif signifikan pada Turnover intention</li> <li>• Cynicism memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Perceived Overqualification pada Turnover intention</li> <li>• Leader Support memoderasi secara signifikan namun negatif pengaruh Perceived Overqualification pada Turnover intention</li> </ul>
14.	<i>The Effect of Burnout and</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Burnout,</li> </ul>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Burnout memiliki dampak positif yang signifikan</li> </ul>

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<p><i>Employee Engagement on Turnover intention with Work-Life Balance as a Mediating Variable in Millennial Employees of PT. ABC and PT. XYZ in Bekasi Regency</i>, Ayu Ambarwati, Retno Purwani Setyaningrum, Fitri Rezeki (2024)</p>	<p>Employee Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Mediasi: Work-Life Balance</li> <li>• Variabel Terikat: <i>Turnover intention</i></li> </ul>	<p>Teknik Analisis Data: Partial Least Square (SmartPLS 3.0)</p> <p>Objek Penelitian: Karyawan milenial di PT. ABC dan PT. XYZ, Kabupaten Bekasi, yang telah mengundurkan diri tahun 2022–2023</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Incidental Sampling, jumlah sampel 86 responden</p>	<p>pada <i>Turnover intention</i>, Namun juga berdampak negatif yang signifikan pada Work-Life Balance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employee Engagement berdampak positif signifikan terhadap Work-Life Balance, Namun memiliki dampak positif tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></li> <li>• Work-Life Balance berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></li> <li>• Work-Life Balance tidak memediasi hubungan <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i> dan juga tidak memediasi hubungan Employee Engagement terhadap <i>Turnover intention</i></li> </ul>
15.	<p><i>The Mediating Role of Job Burnout in the Relationship between Career Plateau and Turnover Intention among Nurses</i>, Arzani, S., Amerzadeh, M.,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: <i>career plateau</i></li> <li>• Variabel Terikat: <i>turnover intention</i></li> <li>• Variabel Mediasi: <i>job burnout</i></li> </ul>	<p>Teknik Analisis Data: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i></p> <p>Objek Penelitian: Perawat yang bekerja di rumah sakit pendidikan yang berafiliasi dengan Qazvin University of</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career Plateau</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Burnout</i>.</li> <li>• <i>Job Burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</li> </ul>

No.	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Alizadeh, A., Moosavi, S., & Kalhor, R. (2025)		<p>Medical Sciences (QUMS), Iran</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: <i>Stratified sampling</i>, dilanjutkan dengan <i>systematic random sampling</i> pada tiap strata</p> <p>Jumlah responden akhir 297 perawat dengan populasi 1.289 perawat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career Plateau</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</li> <li>• <i>Career Plateau</i> berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui mediasi <i>Job Burnout</i> (mediasi parsial).</li> </ul>

Sumber : Data diperoleh peneliti (2025)

Penelitian sebelumnya telah terurai secara komprehensif, tabel berikut akan memiliki peran sebagai pelengkap untuk memperkuat penelitian ini dengan persamaan dan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2. 2  
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	<p><i>Managing Diverse Workforce: How to Safeguard Skilled Migrants' Self-Efficacy and Commitment</i></p> <p>Leila Afshari (2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Burnout</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu SEM</li> <li>• Teknik pengambilan data yang sama yaitu</li> <li>• Non-Probability Sampling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti berbeda yakni Affective Commitment, Career turnover intention, Self Efficacy</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Tenaga kerja migran profesional</li> <li>• Lokasi yang diteliti berbeda yaitu Australia</li> </ul>
2.	<p><i>The Effects of Organizational Cynicism on Turnover intention and An Application</i></p> <p>Güner Çöl (2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Cynicism</i>, <i>Turnover intention</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu (PLS-SEM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni menggunakan Random sampling</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni staf administrasi di</li> </ul>

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			universitas negeri Istanbul
3.	<i>Impact Role Stress on Turnover intentions of Pakistan's Healthcare Workers: Mediating and Moderating Role of Cynicism and Self-Efficacy</i> Nazir et al. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Cynicism, Turnover intention</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu PLS-SEM</li> <li>• Obyek yang diteliti sama yakni Perawat di rumah sakit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Role Stressors, Self-Efficacy</li> <li>• Lokasi yang diteliti berbeda yaitu Pakistan</li> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni menggunakan Random sampling</li> </ul>
4.	<i>Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work-Life Interference and Burnout on Faculty Turnover intentions and Career Satisfaction</i> , Sheila A. Boamah, Hanadi Y. Hamadi, Farinaz Havaei, Hailey Smith, Fern Webb (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Burnout, Turnover intention</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu (SEM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Work-Life Interference</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Dosen keperawatan di institusi akademik (college &amp; universitas) di Kanada</li> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni survei online melalui email ke dosen</li> </ul>
5.	<i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover intentions among Hotel Employees</i> , Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, Hossam Said Shehata (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Burnout, Turnover intention</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Work Stress</li> <li>• Teknik analisis data yang berbeda dengan menggunakan SEM-AMOS</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Karyawan hotel bintang tiga dan empat di Mesir</li> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni Convenience sampling melalui kuesioner self-administered</li> </ul>
6.	<i>The Impact of Career plateau on Job Burnout in the COVID-19 Pandemic: A Moderating Role of Regulatory Focus</i> , Jung Eon Kwon (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Career plateau, Burnout</i></li> <li>• Teknik pengambilan data yang sama yaitu Survei online</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Regulatory Focus</li> <li>• Teknik analisis data yang berbeda dengan menggunakan Hierarchical Regression Analysis</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Pegawai</li> </ul>

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			dari tiga perusahaan di Korea
7.	<i>Impact of Organizational Cynicism on Turnover intention: Mediation by Work Alienation</i> , Konuralp Sezgili & Sıdıka Ece Yılmaz (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Cynicism</i>, <i>Turnover intention</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu (SEM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Work Alienation</li> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni Convenience Sampling dan Snowball Sampling</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Pegawai kantor (white-collar) sektor publik dan swasta di kota Adana, Turki</li> </ul>
8.	<i>Career plateau Forms Turnover intention: The Important Role of Affective Commitment and Career Satisfaction</i> , Noerchoidah, Dyah Widowati, Siti Mahmudah, Soffia Pudji Estiasih (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Career plateau</i>, <i>Turnover intention</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu SEM-PLS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Affective Commitment, Career Satisfaction</li> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni Purposive sampling</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Karyawan hotel di Jawa Timur</li> </ul>
9.	<i>How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover intention Relate to Career plateau during the Epidemic</i> , Yang Bai, Jinqian Zhou, dan Wenjin He (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Career plateau</i>, <i>Turnover intention</i>, <i>Burnout</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu Analisis SEM</li> <li>• Teknik pengambilan data yang sama yaitu Non-random sampling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Work Engagement, Training, Job Rotation</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Karyawan di resor-resor di Makau.</li> </ul>
10.	<i>Concept Analysis of the Clinical Nurses Career plateau</i> , Kim Ji Hye, Lee Ji Yun (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Career plateau</i>, <i>Turnover intention</i>, <i>Burnout</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Job Satisfaction, Nursing Competency, Nursing Quality,</li> <li>• Teknik analisis data yang berbeda dengan menggunakan Analisis literatur terhadap 20 artikel terkait konsep <i>career plateau</i> pada perawat</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni</li> </ul>

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>Literatur mengenai <i>career plateau</i> pada perawat klinis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni Seleksi literatur melalui database dan penapisan sesuai kriteria inklusi (periode 1990–2021)</li> </ul>
11.	<p>Pengaruh <i>Career plateau, Job Burnout, Social Loafing</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan di Lingkungan PT. Duta Sumber Inti Niaga, Ezra Christian, Netania Emilia, Tiarapuspa (2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Career plateau, Turnover intention, Burnout</i></li> <li>• Teknik pengambilan data yang sama yaitu Non-random sampling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Social Loafing</li> <li>• Teknik analisis data yang berbeda dengan menggunakan (SEM) dengan bantuan SPSS dan AMOS</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Karyawan PT. Duta Sumber Inti Niaga (Cikarang dan Jakarta)</li> </ul>
12.	<p><i>Organizational Cynicism and Turnover intention Among Nurses: Do Perceived Organizational Support Moderates the Relationship</i>, Obinna O. Ike, Ngozi N. Chuke, dan Onyedikachi C. Nnamchi (2024)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Cynicism, Turnover intention</i></li> <li>• Obyek yang diteliti sama yakni Perawat di rumah sakit</li> <li>• Snowball sampling digunakan yang menandakan pemakaian teknik pengambilan data yang sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Perceived Organizational Support</li> <li>• Teknik analisis data yang berbeda dengan menggunakan Hayes PROCESS Macro untuk SPSS versi 23 (Moderated Regression Analysis)</li> </ul>
13.	<p><i>Perceived Overqualification and Turnover intention: The Moderating Role of Leader Support and Cynicism</i>, Neuneung Ratna Hayati, Imanirrahma Salsabil, Amin Wibowo, Kabul Wahyu Utomo, Usman Mika'il Usman (2024)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Turnover intention, Cynicism</i></li> <li>• Teknik pengambilan data yang sama yaitu Convenience Sampling melalui survei online, total responden 135 orang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Perceived Overqualification, Leader Support</li> <li>• Teknik analisis data yang berbeda dengan menggunakan Conditional Process Analysis menggunakan Hayes Macro-Process Model 2</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Karyawan di sektor jasa (kuliner, teknologi dan IT, perhotelan, dan</li> </ul>

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			industri kreatif) di Indonesia
14.	<i>The Effect of Burnout and Employee Engagement on Turnover intention with Work-Life Balance as a Mediating Variable in Millennial Employees of PT. ABC and PT. XYZ in Bekasi Regency</i> , Ayu Ambarwati, Retno Purwani Setyaningrum, Fitri Rezeki (2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Burnout</i>, <i>Turnover intention</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yaitu Partial Least Square (SmartPLS 3.0)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang berbeda yaitu Employee Engagement, Work-Life Balance</li> <li>• Obyek yang diteliti berbeda yakni Karyawan milenial di PT. ABC dan PT. XYZ, Kabupaten Bekasi, yang telah mengundurkan diri tahun 2022–2023</li> <li>• Teknik pengambilan data yang berbeda yakni Incidental Sampling, jumlah sampel 86 responden</li> </ul>
15.	<i>The Mediating Role of Job Burnout in the Relationship between Career Plateau and Turnover Intention among Nurses</i> , Arzani, S., Amerzadeh, M., Alizadeh, A., Moosavi, S., & Kalhor, R. (2025)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yakni <i>career plateau</i>, <i>turnover intention</i>, <i>burnout</i></li> <li>• Teknik analisis data yang sama yakni SmartPLS</li> <li>• Objek penelitian yang sama yakni tenaga kesehatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan sampel yang berbeda yakni <i>Stratified sampling</i> dan <i>systematic random sampling</i></li> <li>• Lokasi penelitian yang berbeda di Iran</li> </ul>

Sumber : Data diperoleh peneliti (2025)

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 *Career Plateau*

*Career plateau* merupakan suatu kondisi ketika individu merasa bahwa kemajuan kariernya telah mencapai titik stagnasi, baik dalam bentuk promosi jabatan maupun pengembangan tanggung jawab pekerjaan. Huo & Jiang (2023) mendefinisikan *perceived career plateau* sebagai suatu keadaan di mana individu meyakini bahwa peluang untuk mencapai perkembangan karier lebih lanjut sangat kecil atau bahkan tidak mungkin terjadi. Ference, Stoner, dan Warren (1977) dalam Huo & Jiang (2023), membedakan *career plateau* menjadi dua jenis utama, yaitu hierarchical



plateau yang terjadi ketika karyawan tidak lagi memiliki kesempatan untuk naik jabatan, serta *job content plateau* yang muncul ketika tugas-tugas pekerjaan menjadi monoton, kurang menantang, dan tidak memberikan ruang untuk pengembangan keterampilan. Senada dengan itu, Zhu & Li (2023) menegaskan bahwa *career plateau* merupakan kondisi stagnasi dalam karier di mana seseorang tidak melihat peluang berarti untuk menerima tanggung jawab atau tantangan baru, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Keadaan ini juga berdampak pada kinerja dan motivasi kerja, namun dapat memicu ketidakpuasan, stres psikologis, serta keinginan bekerja di tempat lain. Dengan itu, *career plateau* menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi dinamika kerja perilaku karyawan di berbagai sektor.

Dalam konteks keislaman, *career plateau* juga diterangkan yang terdapat dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا

يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا

مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Allah memiliki malaikat yang datang secara bergantian kepada manusia, baik dari depan maupun dari belakangnya, yang menjaganya dari perintah Allah dan menghitung apa-apa yang berasal darinya,kebaiakan maupun keburukan.Sesungguhnya Allah tidak merubah nikmat yang telah Dia berikan kepada suatu kaum, kecuali apabila mereka sendiri yang

merubah apa yang Dia perintahkan kepada mereka, lalu mereka berbuat maksiaat kepadaNya. Dan apabila Allah ingin menimpakan malapetaka kepada suatu kelompok, maka tidak jalan untuk menghindarinya, dan tidak ada penolong bagi mereka selain Allah yang akan menangani urusan mereka, yang akan mendatangkan apa-apa yang mereka cintai dan menolak dari mereka apa-apa yang tidak mereka sukai (Arabia, 2017). Sesuai dengan hadist riwayat Shahih Muslim No. 266, Rasulullah SAW bersabda :

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ، وَابْنُ، مُخَيْرٌ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ، عَنْ رِبْعَةَ بْنِ عُثْمَانَ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ، عَنِ الْأَعْرَجِ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعِجْزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا . وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ " .

Artinya : "Orang beriman yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada orang beriman yang lemah, dan pada keduanya terdapat kebaikan. Berusahalah untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah merasa lemah, dan jika sesuatu menimpamu, janganlah mengatakan: Seandainya saya melakukan itu, pasti tidak akan terjadi begini dan begitu, tetapi katakanlah: Takdir Allah dan apa yang Dia kehendaki, Dia lakukan, karena sesungguhnya 'seandainya' membuka pintu bagi setan."

Hadis ini menekankan bahwa individu tidak seharusnya terjebak dalam kondisi stagnasi, melainkan didorong untuk terus mengembangkan potensi dan kapasitas diri. Dengan demikian, fenomena career plateau dapat dipahami sebagai kondisi yang perlu disikapi dengan ikhtiar, peningkatan kompetensi, serta adaptasi karier agar tidak berkembang menjadi ketidakpuasan dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

#### 2.2.1.1 Indikator *Career Plateau*

Dalam penelitian yang dijalankan oleh Ference et al. (1977) terdapat dua indikator yang mengidentifikasi *career plateau*, dan dikembangkan oleh Milliman (1992) menjadi tiga indikator utama sebagai berikut:

a. *Hierarchical Plateau*

*Hierarchical Plateau* terjadi ketika karyawan menyadari bahwa tidak ada lagi peluang promosi atau kenaikan jabatan dalam struktur organisasi tempat ia bekerja. Kondisi ini membuat individu merasa terhenti dalam jalur kariernya, meskipun ia memiliki kinerja baik dan masa kerja yang panjang. *Hierarchical plateau* dapat menyebabkan menurunnya motivasi, loyalitas, serta keterlibatan kerja. Dalam jangka panjang, potensi niat resign akan meningkat, karena disebabkan tidak adanya harapan terhadap kemajuan karier.

b. *Job Content Plateau*

*Job Content Plateau* mengacu pada keadaan di mana pekerjaan sehari-hari menjadi monoton, tidak menantang, dan tidak memberikan ruang untuk pengembangan diri atau kreativitas. Karyawan merasa pekerjaannya bersifat repetitif dan tidak lagi memberi peluang belajar atau bertumbuh. Kondisi ini semakin meningkatkan kejenuhan dan menimbulkan *burnout* serta penurunan kepuasan kerja, karena individu kehilangan makna dan semangat dalam menjalankan peran profesionalnya.

c. *Psychological Plateau*

*Psychological Plateau* adalah kondisi stagnasi yang bersumber dari dalam diri individu, yaitu perasaan bahwa dirinya tidak lagi berkembang secara pribadi maupun profesional, meskipun tidak ada perubahan signifikan dalam jabatan atau tugas pekerjaan. Karyawan dengan *psychological plateau* merasa tidak ada pencapaian baru, tidak ada hal yang menantang, dan tidak memperoleh pembelajaran yang berarti dari pekerjaannya. Perasaan ini dapat memicu

demotivasi, stres psikologis, dan penurunan keterlibatan terhadap organisasi.

## **2.2.2 *Burnout***

### **2.2.2.1 Pengertian *Burnout***

Definisi atau pengertian *burnout* telah menarik perhatian para ahli dari berbagai bidang, termasuk psikologi dan kedokteran, untuk menyalurkan pemahaman yang lebih inklusif terhadap fenomena ini. Menurut Schaufeli & Van Dierendonck (1993) definisi dari *burnout* yakni suatu keadaan kelelahan yang menyeluruh secara emosional, fisik, dan mental akibat kontribusi berkepanjangan dengan kondisi yang dituntut secara emosional. *Burnout* terjadi ketika individu merasa tidak dapat lagi memenuhi harapan dan tuntutan pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan keterlibatan kerja. Secara umum, *burnout* dianggap sebagai sindrom psikologis yang berkaitan dengan stres kronis di lingkungan kerja, yang disebabkan oleh tiga bagian utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi (Hillert et al., 2020). Menurut Maslach et al. (2001) salah satu pakar di bidang ini, *Burnout* merupakan respons terhadap tekanan kerja jangka panjang yang bersifat interaktif dan merugikan. *Burnout* terjadi ketika individu merasa sulit untuk menanggapi tuntutan pekerjaan dan mencukupi harapan.

Dalam konteks yang lebih luas, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga mendeskripsikan *burnout* sebagai keadaan mental yang berkepanjangan yang disebabkan oleh stres emosional dan interpersonal yang berkepanjangan dalam pekerjaan. Dengan itu, *burnout* tidak hanya menjadi pengaruh kesejahteraan individu, namun juga masalah serius terhadap efektivitas organisasi secara holistik. Sebagai hasilnya, para peneliti mengusulkan pendekatan intervensi untuk mengatasi *burnout*, dengan fokus pada kesehatan organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

*Burnout* juga tidak hanya terdapat dalam konteks konvensional, namun dalam beberapa pembahasan islam juga dijelaskan, seperti pada surat at taubah ayat 51 sebagai berikut:

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ

الْمُؤْمِنُونَ ﴿٥١﴾

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditetapkan Allah bagi kami. Dialah Pelindung kami, dan hanya kepada Allah hendaknya orang-orang mukmin bertawakal”.

Katakanlah (wahai nabi), kepada orang-orang yang enggan ikut dalam berjihad sebagai bentuk peringatan dan celaan terhadap mereka, tidak akan menimpa kami kecuali apa yang sudah Allah takdirkan pada kami dan Dia telah menulisnya dalam lauhil mahfudzh. Dia dalah penolong kami dalam menghadapi musuh-musuh kami. Dan hanya kepada Allah semata hendaknya bergantung orang-orang yang beriman kepada Nya (Arabia, 2025). Dalam konteks *burnout*, ayat ini mendorong individu untuk tetap tenang dan berserah diri tanpa kehilangan semangat untuk ikhtiar. Sikap tawakal tidak berarti pasif, tetapi justru menjadi fondasi untuk bangkit, mengelola stres dengan lebih positif, dan mencari solusi yang bijak. Ajaran ini sekaligus membangun daya resiliensi dalam menghadapi tekanan kerja, serta menubuhkan kesadaran bahwa setiap usaha yang dilakukan selama disertai kesungguhan dan keikhlasan akan diberikan petunjuk dan jalan keluar dari Allah. Dalam perspektif Islam, kelelahan akibat tuntutan yang berkepanjangan diakui sebagai kondisi yang dapat melemahkan individu apabila tidak dikelola secara seimbang.

حَدَّثَنَا عَبْدُ السَّلَامِ بْنُ مُطَهَّرٍ، قَالَ حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ عَلِيٍّ، عَنْ مَعْنِ بْنِ مُحَمَّدٍ

الْغِفَارِيِّ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ الْمَقْبُرِيِّ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ

عليه وسلم قَالَ " إِنَّ الدِّينَ يُسْرٌ، وَلَنْ يُشَادَّ الدِّينَ أَحَدٌ إِلَّا غَلَبَهُ، فَسَدِّدُوا  
وَقَارِبُوا وَأَبْشِرُوا، وَاسْتَعِينُوا بِالْغَدْوَةِ وَالرَّوْحَةِ وَشَيْءٍ مِنَ الدُّجَةِ " .

*Dari Abu Hurairah, Nabi, semoga Allah memberinya rahmat dan keselamatan, bersabda: "Agama itu mudah, dan tidak ada seorang pun yang memberatkan dirinya dalam agama ini kecuali ia akan kalah. Maka, hendaklah kalian tidak berlebihan, tetapi berusaha untuk mendekati kesempurnaan dan terimalah kabar gembira bahwa kalian akan diberi pahala; dan perkuatlah diri kalian dengan beribadah di pagi hari, sore hari, dan pada saat-saat terakhir malam."*

Hadis ini mengandung prinsip bahwa keterbatasan manusia perlu diperhatikan dalam menjalankan aktivitas, termasuk dalam konteks pekerjaan. Selain itu, Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara kewajiban pekerjaan, kebutuhan diri, dan kehidupan keluarga sebagai upaya pencegahan kelelahan kerja atau burnout.

#### 2.2.2.2 Indikator *Burnout*

Salah satu pendekatan ilmiah yang paling dikenal untuk mengukur *Burnout* adalah melalui *Maslach Burnout Inventory* (MBI), yang dikembangkan oleh (Widhianingtanti & van Luijtelaar, 2022). Dalam versi terbarunya, MBI-General Survey (MBI-GS) dan penelitian dari Maslach & Leiter (2016) serta Bauernhofer et al. (2018), *burnout* memiliki lima indikator utama yang berfungsi menilai tingkat *burnout* pada individu di berbagai profesi. Berikut penjelasan masing-masing indikator:

##### a. *Exhaustion*

Indikator ini menggambarkan kondisi kelelahan menyeluruh baik secara fisik, emosional, maupun mental akibat beban kerja yang terus-menerus. Individu merasa kehilangan energi untuk menyelesaikan tugas sehari-hari, bahkan kegiatan yang sebelumnya terasa ringan menjadi terasa berat. *Exhaustion* merupakan respons

umum terhadap stres kerja berkepanjangan yang bisa menandai awal terjadinya *burnout*.

b. *Reduced Professional Efficacy*

Indikator ini mencerminkan perasaan tidak kompeten dan kurangnya pencapaian dalam pekerjaan. Individu merasa bahwa usaha mereka tidak memberikan hasil yang memuaskan, meragukan kemampuan sendiri, dan merasa tidak efektif dalam menyelesaikan tugas. Penurunan efikasi profesional dapat mengurangi rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

c. *Emotional Exhaustion*

Berbeda dengan *exhaustion* secara umum, *emotional exhaustion* secara khusus merujuk pada kondisi kelelahan emosional yang intens akibat tuntutan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti tekanan dari atasan, rekan kerja, atau pasien. Individu merasa jenuh secara emosional, kosong secara afektif, dan kehilangan empati terhadap pekerjaan maupun orang lain.

d. *Depersonalization*

*Depersonalization* merujuk pada kondisi di mana individu mulai menjauh secara emosional dari pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan kerjanya. Individu yang mengalami depersonalisasi cenderung merasa tidak peduli, kehilangan semangat, dan memiliki pandangan negatif terhadap tanggung jawab kerja mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. *Depersonalization* merupakan salah satu ciri utama *burnout*, terutama pada profesi yang menuntut interaksi sosial intensif seperti tenaga kesehatan.

### 2.2.3 *Turnover Intention*

#### 2.2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Cicek et al. (2021) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat dari individu yang ingin meninggalkan pekerjaan secara sukarela, akibat efek negatif dari lingkungan serta pertimbangan pilihan kerja dari luar.

Mereka menyatakan bahwa intensi ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan berkembang dari akumulasi pengalaman kerja yang kurang memuaskan dan tekanan psikologis di tempat kerja. Fenomena ini biasanya muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja, stres berkepanjangan, ketidaksesuaian nilai antara individu dan organisasi, kurangnya pengakuan, hingga minimnya peluang karier.

Sementara itu, Hussain et al. (2018) menjelaskan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan kerja, kelelahan emosional, ketidakseimbangan kehidupan kerja, serta kurangnya dukungan organisasi, yang jika tidak ditangani akan mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mereka juga menekankan bahwa intensi ini bersifat kognitif, artinya karyawan secara aktif memikirkan dan mengevaluasi kemungkinan untuk keluar, meskipun belum tentu dilakukan. Rubenstein et al. (2017) menambahkan bahwa intensi untuk keluar biasanya menjadi prediktor kuat bagi keputusan aktual untuk resign, terutama ketika karyawan sudah mulai mencari pekerjaan baru, atau menyatakan keinginan mereka secara informal kepada orang lain di lingkungan kerja.

Dalam Al-Quran, tidak ayat yang membahas langsung mengenai *turnover intention* karena istilah ini muncul pada dunia psikologi kerja modern. Namun, ada beberapa ayat yang menjelaskan penyebab, kondisi atau sikap mendorong *turnover intention* pada karyawan, salah satu nya di surat an nisa ayat 97 yang berbunyi;

إِنَّ الَّذِينَ تَوَفَّيْنَاهُمُ الْمَلَائِكَةُ ظَالِمِي أَنْفُسِهِمْ قَالُوا فِيمَ كُنْتُمْ قَالُوا كُنَّا

مُسْتَظْعَفِينَ فِي الْأَرْضِ قَالُوا أَلَمْ تَكُنْ أَرْضُ اللَّهِ وَاسِعَةً فَتُهَاجِرُوا

فِيهَا فَأُولَئِكَ مَأْوَاهُمْ جَهَنَّمُ وَسَاءَتْ مَصِيرًا ﴿٩٧﴾



Artinya : "Sesungguhnya orang-orang yang dicabut nyawanya oleh malaikat dalam keadaan menzalimi dirinya,<sup>161</sup>) mereka (malaikat) bertanya, "Bagaimana kamu ini?" Mereka menjawab, "Kami adalah orang-orang yang tertindas di bumi (Makkah)." Mereka (malaikat) bertanya, "Bukankah bumi Allah itu luas sehingga kamu dapat berhijrah di sana?" Maka, tempat mereka itu (neraka) Jahanam dan itu seburuk-buruk tempat kembali".

Ayat ini diturunkan berkenaan dengan beberapa orang muslim yang tidak ikut hijrah ke Madinah dan terpaksa ikut dalam Perang Badar di pihak pasukan musyrik, kemudian mereka terbunuh dalam perang itu (Riwayat al-Bukhari). Sesungguhnya orang-orang yang telah diwafatkan mereka oleh para malaikat, sedang mereka dalam keadaan menzolimi diri mereka sendiri dengan tetap tinggal di daerah kafir dan tidak berhijrah, para malaikat bertanya kepada mereka sebagai bentuk celaan terhadap mereka, "dalam keadaan bagaimanakah kalian terkait urusan agama kalian?" maka mereka menjawab, "kami orang-orang yang lemah di kampung halaman kami, tidak berdaya untuk menolak kezhaliman dan penindasan dari diri kami." maka para malaikat menjawab untuk mencela mereka, "bukankah bumi Allah itu luas, sehingga kalian bisa keluar dari daerah kalian menuju daerah lainnya, dimana nanti kalian akan merasa aman terhadap agama kalian?" dan mereka, tempat mereka adalah neraka, dan neraka adalah seburuk-buruk tempat kembali dan tempat berpulang (Arabia, 2025).

حَدَّثَنَا إِسْحَاقُ بْنُ مَنْصُورٍ، أَخْبَرَنَا حُسَيْنُ الْجُعْفِيُّ، قَالَ زَائِدَةُ ذَكَرَهُ عَنْ هِشَامٍ،

عَنِ الْحَسَنِ، قَالَ أَتَيْنَا مَعْقِلَ بْنَ يَسَارٍ نَعُودُهُ فَدَخَلَ عَبْدُ اللَّهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلُ

أُحَدِّثُكَ حَدِيثًا سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ " مَا مِنْ وَالٍ

يَلِي رَعِيَّةً مِنَ الْمُسْلِمِينَ، فَيَمُوتُ وَهُوَ غَاشٌّ لَهُمْ، إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ " .

Dari Ma'qil: Rasulullah SAW bersabda, "Jika seorang penguasa yang memiliki wewenang untuk memimpin umat Islam meninggal dunia dalam keadaan menipu mereka, maka Allah akan mengharamkan surga baginya."

Dalam konteks pekerjaan, amanah dapat dimaknai sebagai kewajiban untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peran, kapasitas, dan etika profesional. Hadis ini tidak semata-mata melarang seseorang untuk meninggalkan pekerjaan, melainkan mengemukakan kondisi ketika seseorang tetap berada dalam posisi amanah namun gagal menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Relevansinya dengan fenomena turnover intention terletak pada aspek kesadaran moral individu. Ketika seseorang menyadari bahwa tekanan psikologis, ketidakselarasan nilai, atau keterbatasan kemampuan membuatnya tidak lagi mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal, maka munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat dipahami sebagai bentuk refleksi etis. Dalam perspektif ini, meninggalkan amanah secara bertanggung jawab dapat lebih dibenarkan dibandingkan tetap bertahan namun menelantarkan kewajiban kerja.

#### 2.2.3.2 Indikator *Turnover intention*

Mobley (1977) dalam artikelnya yang berjudul "*Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*", menjelaskan bahwa turnover bukan rangkaian keputusan yang tiba-tiba terjadi, melainkan melalui serangkaian tahapan kognitif dan afektif. Dari model tersebut, Mobley mengidentifikasi tiga indikator utama yakni ;

##### a. *Thinking Of Quitting*

Mencerminkan tahap awal dalam proses psikologis seorang karyawan yang sedang mengalami ketidakpuasan kerja. Pada tahap ini, individu mulai memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum mengambil langkah nyata. Pikiran ini bisa dipicu oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya penghargaan, konflik dengan atasan, atau beban kerja yang berlebihan. Meskipun belum terlihat dalam bentuk perilaku, fase ini menjadi sinyal penting bagi organisasi

bahwa karyawan mulai menarik diri secara emosional dari pekerjaannya.

*b. Intention To Search For Alternatives*

Menunjukkan perkembangan dari sekadar memikirkan resign menjadi memiliki niat untuk benar-benar mencari pekerjaan baru. Ini merupakan bentuk komitmen mental terhadap gagasan untuk keluar, dengan cara membandingkan peluang eksternal yang lebih baik. Pada tahap ini, karyawan dapat mulai mengeksplorasi lowongan kerja, memperbarui resume, atau bahkan berdiskusi dengan kolega dan perekrut. Niat ini menjadi sinyal serius bahwa loyalitas terhadap organisasi mulai menurun.

*c. Intention To Quit*

*Intention To Quit* merupakan indikator yang paling kuat dan eksplisit dalam menggambarkan *turnover intention*. Pada tahap ini, keputusan internal untuk mengundurkan diri telah terbentuk, meskipun belum selalu disertai tindakan aktual. Karyawan yang sudah sampai pada titik ini biasanya mengalami kejenuhan, merasa tidak ada harapan perbaikan, atau menemukan opsi lain yang lebih menjanjikan. Jika tidak ada intervensi dari organisasi, seperti promosi, rotasi kerja, atau perbaikan lingkungan kerja, maka intensi ini sangat berpotensi menjadi tindakan nyata dalam bentuk pengunduran diri.

## **2.2.4 Cynicism**

### **2.2.4.1 Pengertian Cynicism**

*Cynicism* dalam konteks organisasi merupakan suatu sikap negatif yang muncul dari karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang umumnya dilandasi oleh persepsi bahwa organisasi telah kehilangan integritas, tidak adil, dan tidak dapat dipercaya. Menurut Dean et al. (1998) dalam Ike et al. (2024), *organizational cynicism* didefinisikan sebagai sikap tidak setuju atau penolakan terhadap organisasi, yang timbul karena keyakinan bahwa organisasi telah melanggar komitmen moral maupun

kontrak psikologis terhadap karyawannya. Cicek et al. (2021) menjelaskan bahwa sinisme dalam organisasi memiliki tiga dimensi utama, yaitu dimensi kognitif (berupa keyakinan negatif terhadap niat organisasi), afektif (perasaan marah, kecewa, atau sinis), dan perilaku (tindakan nyata seperti menyebarkan komentar negatif, menunda pekerjaan, hingga bersikap tidak kooperatif).

Lebih lanjut, Abugre & Acquah (2022) menyatakan bahwa sinisme dapat muncul sebagai bentuk reaksi terhadap adanya ketidaksamaan antara realita di lapangan dengan harapan karyawan yang dirasakan seperti kurangnya transparansi, kepemimpinan yang otoriter, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Situasi ini, mengakibatkan karyawan cenderung mengalami kerenggangan emosional dari organisasi dan menunjukkan perilaku yang pasif bahkan destruktif. Turunnya komitmen kerja serta masalah serius yang terjadi pada psikologis karyawan, dapat meningkatkan *turnover intention*. Sebagaimana dibuktikan dalam penelitian Çol (2022), dimensi afektif dan perilaku dari *organizational cynicism* mempunyai dampak positif dan signifikan dengan intensitas keluar pekerjaan yang tinggi dari karyawan. Dengan demikian, *cynicism* bukan hanya indikator ketidakpuasan kerja, tetapi juga variabel mediasi yang penting dalam memahami dinamika niat keluar karyawan dari organisasi.

Tidak hanya dalam konsep konvensional, *cynicism* juga dijelaskan dalam konteks keislaman yang terdapat pada surat al baqarah ayat 9-10 yang berbunyi:

يُخٰدِعُوْنَ اللّٰهَ وَالَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَمَا يَخٰدِعُوْنَ اِلَّا اَنْفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُوْنَ ۝۹

۝۹ فِيْ قُلُوْبِهِمْ مَّرَضٌ فَزَادَهُمُ اللّٰهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ اَلِيْمٌ ۝۱۰

كَانُوْا يَكْذِبُوْنَ ۝۱۰

Artinya : *“Mereka menipu Allah dan orang-orang yang beriman, padahal mereka hanyalah menipu diri sendiri tanpa mereka sadari. Dalam hati mereka ada penyakit, lalu Allah menambah penyakitnya dan mereka mendapat azab yang sangat pedih karena mereka selalu berdusta”*.

Mereka meyakini dengan kejahilan mereka bahwa mereka telah berhasil menipu Allah dan orang-orang mukmin dengan menampakan keimanan dan menyembunyikan kekufuran mereka, padahal tidaklah mereka menipu kecuali diri mereka sendiri sebab akibat buruk dari tipu daya mereka itu hanya berbalik kepada mereka sendiri dan karena parahnya kebodohan mereka, mereka tidak menyadari hal tersebut dikarenakan rusaknya hati mereka (Arabia, 2025). QS. Al-Baqarah ayat 9-10 menggambarkan kondisi manusia yang menampilkan kepura-puraan iman, namun menyembunyikan ketidakjujuran dalam hati mereka, karena adanya ketidakpercayaan, ketidakpuasan, kelelahan emosional yang dibiarkan tumbuh. Ayat ini menjadi pengingat bahwa ketidaktulusan, baik dalam iman maupun dalam pekerjaan akan merusak hubungan dengan Tuhan dan sesama, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat (IslamAwakened, 2025).

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى، قَالَ قَرَأْتُ عَلَى مَالِكٍ عَنْ أَبِي الزِّنَادِ، عَنِ الْأَعْرَجِ، عَنْ

أَبِي هُرَيْرَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ " إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ فَإِنَّ الظَّنَّ

أَكْذَبُ الْحَدِيثِ وَلَا تَحَسَّسُوا وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا تَنَافَسُوا وَلَا تَحَاسَدُوا وَلَا تَبَاغَضُوا

وَلَا تَدَابَرُوا وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا " .

*Abu Huraira melaporkan bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Hindarilah prasangka, karena prasangka adalah kebohongan yang paling besar dalam berbicara dan janganlah saling menanyakan satu sama lain dan janganlah saling mengintip dan janganlah saling merasa iri dengan yang lain, dan janganlah saling membenci, dan janganlah saling menjauh, dan jadilah kalian hamba-hamba Allah yang bersaudara".*

Hadis Shahih Muslim No. 2563 yang melarang prasangka buruk, sikap saling mencurigai, dan perilaku mencari-cari kesalahan memiliki keterkaitan erat dengan konsep *organizational cynicism*, khususnya pada dimensi kognitif dan afektif. *Cynicism* muncul ketika karyawan membangun keyakinan negatif terhadap niat dan integritas organisasi, yang pada dasarnya sejalan dengan *su'uz-zann* sebagaimana diperingatkan dalam hadis tersebut. Prasangka negatif yang berkelanjutan dapat mendorong perasaan kecewa, marah, dan tidak percaya, serta termanifestasi dalam perilaku sinis seperti komentar negatif dan sikap tidak kooperatif di tempat kerja. Dengan demikian, hadis ini menegaskan pentingnya pengendalian pola pikir dan sikap mental agar ketidakpuasan kerja tidak berkembang menjadi sinisme yang merusak hubungan kerja, kepercayaan, dan efektivitas organisasi.

#### 2.2.4.2 Indikator *Cynicism*

Konsep *cynicism* dikembangkan secara lebih sistematis dalam penelitian Schaufeli, Leiter, dan Maslach (1996) melalui instrumen *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) sebagai salah satu dimensi utama dari *burnout*. Selanjutnya, Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) memperluas kerangka teoritis tersebut dengan menegaskan bahwa *cynicism* tidak hanya merepresentasikan pelepasan dari pekerjaan, tetapi juga berkaitan erat dengan keterlibatan individu terhadap organisasi, yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Berikut indikator-indikator dari penelitian tersebut sebagai berikut:

##### a. *Emotional Detachment from Work*

Individu mengalami penurunan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, merasa tidak peduli, sinis, atau menganggap tugasnya tidak berarti. Indikator ini menggambarkan mekanisme proteksi emosional individu yang mulai menjauh secara perasaan dari pekerjaan akibat tekanan yang berkepanjangan. Ini merupakan strategi koping terhadap stres berulang agar terhindar dari tekanan

emosional, namun dapat mengurangi keterlibatan dan komitmen dalam jangka panjang.

*b. Cognitive Disengagement*

Terjadi ketika seseorang melepas keterlibatan mentalnya, menjadi skeptis atau sinis terhadap nilai dan tujuan organisasi. Ini mencerminkan bagaimana individu menarik diri secara kognitif sebagai pelindung psikologis atas kelelahan emosional, meski dapat memberi pelarian sementara, efek negatifnya memengaruhi efektivitas dan loyalitas kerja

*c. Reduced Work Involment*

Individu menurunkan partisipasi aktif dalam pekerjaan dan kurang menunjukkan inisiatif. Mereka menjadi pasif, tidak bersemangat, serta tidak berkontribusi secara maksimal, yang berujung pada turunnya produktivitas dan kohesi tim.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh antara *Career Plateau* dan *Turnover Intention***

Dalam dinamika dunia kerja modern yang semakin kompetitif, fenomena stagnasi karier atau *career plateau* menjadi semakin nyata dialami oleh para karyawan. Banyak dari mereka merasa tidak lagi memiliki ruang untuk tumbuh atau promosi dalam organisasi, meskipun sudah menunjukkan loyalitas dan kinerja tinggi. Perasaan stagnan ini seringkali menimbulkan ketidakpuasan dan melemahkan keterikatan emosional terhadap perusahaan, sehingga mendorong munculnya niat untuk keluar dari pekerjaan. Ng et al. (2023) menegaskan bahwa *career plateau* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*, khususnya pada individu yang memiliki kecenderungan rendah dalam mengambil risiko. Dalam kondisi demikian, stagnasi karier bukan hanya menjadi hambatan profesional, tetapi juga menjadi pemicu utama munculnya keinginan resign dari organisasi yang dirasa tidak lagi memberi ruang pengembangan diri.

Pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention* umumnya bersifat negatif. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan plateau dalam karier mereka, mereka cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja yang lebih rendah dan *burnout* yang lebih tinggi, yang langsung berkontribusi pada niat untuk berpindah pekerjaan. Ketika individu merasa tidak lagi memiliki prospek untuk berkembang, mereka cenderung mengalami penurunan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan *burnout* dan memperparah niat untuk meninggalkan pekerjaan. Bai et al. (2023) melalui penelitiannya menemukan bahwa *career plateau* menurunkan *work engagement* dan berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*. Ini menunjukkan bagaimana *career plateau* tidak hanya berdampak langsung, melainkan juga memberikan efek domino terhadap variabel psikologis lain yang mendasari keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Tak hanya terjadi dalam sektor industri swasta, *career plateau* juga menjadi tantangan serius dalam dunia kesehatan. Tenaga medis seperti perawat atau dokter yang merasa tidak memiliki jenjang karier yang jelas, atau tidak mendapat promosi meskipun telah bekerja dalam jangka panjang, cenderung mengalami frustrasi yang berujung pada keinginan untuk keluar. Polat (2025) menyatakan bahwa persepsi terhadap stagnasi karier secara hierarkis berkorelasi kuat dengan *turnover intention*, meskipun faktor-faktor organisasi dan individu lainnya telah dikontrol dalam penelitian tersebut. Ini mengindikasikan bahwa *career plateau* menjadi tekanan intrinsik yang cukup kuat dalam mendorong niat berhenti kerja, terutama pada profesi-profesi yang memiliki beban kerja tinggi.

Lebih lanjut, *career plateau* juga dapat berdampak terhadap aspek afektif dan kognitif karyawan yang memperkuat niat untuk keluar. Saat karyawan merasa jalan karier mereka buntu, komitmen afektif terhadap organisasi cenderung menurun, begitu pula dengan kepuasan terhadap karier. Penelitian Noerchoidah et al. (2023) menunjukkan bahwa *career plateau* secara langsung menurunkan kepuasan karier dan komitmen afektif,



serta secara tidak langsung meningkatkan *turnover intention* melalui kedua variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa stagnasi karier tidak hanya memberikan dampak praktis dalam hal posisi, tetapi juga merusak hubungan psikologis dan emosional antara karyawan dan organisasi.

### **2.3.2 Pengaruh antara *Burnout* dan *Turnover Intention***

Fenomena *burnout* semakin mencuat dalam lingkungan kerja modern, khususnya sejak pandemi COVID-19 yang memperburuk keseimbangan antara pekerjaan dan psikologis karyawan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk produktif secara berkelanjutan, akan tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan ketidakpastian yang terus menerus. Kondisi ini memberikan tekanan yang besar hingga menyebabkan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang dikenal sebagai *burnout*. Ketika individu mengalami *burnout*, hubungan mereka dengan pekerjaan cenderung berubah menjadi negatif, sehingga berkeinginan keluar dari pekerjaan. Penelitian oleh Yosiana & Suci (2022) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru honorer di Jembrana, yang berarti meningkatnya keinginan guru untuk bekerja di tempat lain, dikarenakan tingginya tingkat kelelahan yang dialami.

*Burnout* tidak hanya terjadi di sektor pendidikan, tetapi juga sangat dominan dalam industri manufaktur dan tekstil yang memiliki beban kerja berat dan minimnya keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang terpapar tekanan tinggi dan ritme kerja yang monoton berisiko tinggi mengalami *burnout*, yang pada akhirnya ingin memutus hubungan kerja dengan perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh Kardiawan (2018), yang meneliti karyawan di PT Lotus Indah Textile Industries dan ditemukan adanya pengaruh positif pada *turnover intention* yang disebabkan oleh *burnout*, bahkan menjadi faktor dominan dibandingkan variabel lainnya seperti kepuasan kerja dan stres kerja.

Selain menjadi faktor langsung, *burnout* juga berperan sebagai penghubung dalam keterkaitan stres kerja dengan *turnover intention*. Stres kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerja tidak secara langsung

keluar, namun adanya kolerasi antara stres kerja dengan *burnout* yang meningkatnya keinginan bekerja di tempat lain. Sintyadewi & Dewi (2020) melalui penelitian mereka di Kutabex Beach Front Hotel Bali menunjukkan bahwa peran mediasi *burnout* terjadi pada hubungan stres kerja dan *turnover intention*. Dalam penelitian ini, semakin tinggi intensitas stres kerja yang dirasakan, semakin meningkat juga *burnout*, dan memperbesar niat untuk resign.

Dampak *burnout* terhadap *turnover intention* juga sangat nyata pada perawat di ranah pelayanan darurat, di mana tekanan kerja sangat tinggi dan kebutuhan pasien terus meningkat. Puteri & Syakurah (2024) melakukan studi pada 293 perawat di Rumah Sakit Regional X dan menemukan bahwa *burnout* memiliki efek positif dan signifikan terhadap *turnover intention* terlebih lagi, *burnout* juga menjadi mediator antara kepuasan kerja dan niat keluar. Dengan kata lain, bahkan jika perawat memiliki kepuasan kerja yang cukup, apabila mereka mengalami kelelahan ekstrem, risiko untuk keluar dari pekerjaan menjadi lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan sekadar masalah individu, tetapi juga merupakan indikator penting bagi manajemen rumah sakit apabila tidak ditangani, *burnout* bisa mendorong rangkaian turnover yang merugikan stabilitas tenaga kesehatan.

Lebih lanjut, *burnout* juga mengurangi keterlibatan kerja (*work engagement*) yang pada dasarnya menjadi penopang utama loyalitas dan motivasi kerja seseorang. Ketika keterlibatan kerja melemah, maka koneksi emosional terhadap organisasi ikut memudar. Bai et al. (2023) meneliti hubungan *burnout*, keterlibatan kerja, dan *turnover intention*, dan menemukan bahwa *burnout* tidak hanya berdampak langsung pada keinginan keluar, tetapi juga mengikis semangat dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Penurunan *work engagement* ini memperparah kondisi psikologis karyawan dan mempercepat proses pengambilan keputusan untuk mengundurkan diri. Ini menunjukkan bahwa *burnout* adalah ancaman serius terhadap stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang kuat dan konsisten terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Intervensi organisasi dalam bentuk manajemen stres, pembinaan mental, keseimbangan beban kerja, dan dukungan sosial dari atasan sangat dibutuhkan untuk mengurangi tingkat *burnout* dan, pada akhirnya, menurunkan *turnover intention*. Jika *burnout* terus dibiarkan, maka organisasi akan menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

### **2.3.3 Pengaruh antara *Cynicism* dan *Turnover Intention***

Tekanan emosional yang berkepanjangan dalam dunia kerja, terutama dalam konteks yang berhubungan dengan kesehatan mental dan lingkungan kerja, sering kali menimbulkan *turnover intention* di kalangan karyawan. Selain itu, meningkatnya tekanan dan stres di tempat kerja, banyak karyawan mengalami sikap negatif yang dikenal sebagai sinisme, yang dapat berkontribusi terhadap keputusan mereka untuk meninggalkan organisasi (Dolinta & Freysteinson, 2023). Sinisme mencerminkan pandangan skeptis terhadap lingkungan kerja dan dapat muncul sebagai respons terhadap kondisi kerja yang buruk atau kebijakan organisasi yang dirasa tidak adil. Sikap ini menjadi salah satu dimensi utama dari *burnout* menurut Maslach dan Jackson, dan memiliki konsekuensi serius terhadap perilaku kerja, termasuk meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Pengaruh sinisme terhadap *turnover intention* cenderung bersifat positif. Penelitian oleh Dolinta & Freysteinson (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara sinisme dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, di mana peningkatan sinisme berkorelasi dengan meningkatnya *turnover intention* di kalangan manajer perawat. Hal ini sejalan dengan temuan Ike et al. (2024), yang menunjukkan bahwa *cynicism* memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan. Ketika karyawan mulai mengembangkan sikap sinis terhadap pekerjaan mereka merasa pekerjaan tidak berarti, menjauh secara

emosional, dan enggan terlibat hal tersebut akan mendorong munculnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.

Penelitian lain oleh Nazir et al. (2022) menemukan bahwa *cynicism* menjadi variabel mediasi penting antara stres peran dan *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan. Ketika seseorang menghadapi beban kerja yang tidak seimbang, tuntutan berlebih, atau konflik peran, hal itu dapat memicu munculnya sikap sinis dan memunculkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Lebih lanjut, studi oleh Wang et al. (2023) terhadap perawat di unit ICU menemukan bahwa *cynicism* sebagai bagian dari *burnout* merupakan indikator signifikan terhadap niat keluar dari pekerjaan. Meskipun kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi juga diperhitungkan, *cynicism* terbukti memiliki pengaruh paling langsung terhadap *turnover intention*. Ketika perawat merasa apa yang mereka lakukan tidak lagi penting atau dihargai, mereka cenderung mengambil keputusan untuk resign dengan alasan kurangnya dukungan dan ketidakpastian masa depan kerja.

Namun, sinisme tidak selalu berarti karyawan akan segera pergi. Menurut penelitian oleh Mahmud dan Rosari, meskipun sinisme dapat memicu *turnover intention*, ada elemen yang dapat memoderasi dampak ini, seperti dukungan organisasi yang dirasakan (Mahmud & Rosari, 2020). Dengan kata lain, jika karyawan merasa ada dukungan yang kuat dari manajemen dan rekan-rekan mereka, efek negatif dari sinisme dapat berkurang, mengurangi tekanan untuk meninggalkan pekerjaan.

#### **2.3.4 Pengaruh *Career Plateau* terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Cynicism***

Pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan merupakan topik yang penting dalam studi manajemen sumber daya manusia. *Career plateau* terjadi ketika karyawan merasa tidak ada lagi kesempatan untuk berkembang atau mendapatkan promosi dalam karir mereka. Hal ini sering kali disertai dengan meningkatnya rasa frustrasi, yang dapat memunculkan sikap skeptis atau sinis terhadap organisasi, yang dalam

banyak kasus dapat memperburuk niat untuk pindah kerja. Dalam banyak kasus, karyawan yang mengalami *career plateau* merasa terjebak dan kehilangan motivasi, yang dapat memicu perilaku kontraproduktif di tempat kerja dan berdampak pada niat untuk pindah kerja (Ng & Yang, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada kondisi *career plateau* cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan dan cenderung untuk mengembangkan sikap sinis terhadap organisasi (Boamah et al., 2022). Sikap sinis berfungsi sebagai mediator bagi hubungan antara *career plateau* dan niat *turnover*, di mana karyawan yang merasa sinis lebih mungkin untuk percaya bahwa tidak ada harapan untuk perbaikan atau pengembangan dalam organisasi mereka (Kao et al., 2020). Misalnya, sebuah studi mencatat bahwa *cynicism* berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah dan karenanya memperkuat niat untuk berpindah kerja di kalangan karyawan yang mengalami *plateau* dalam karir mereka (Spiridonova et al., 2023).

Sikap *cynicism* bukan hanya sekadar risiko emosional, namun juga berperan sebagai mediator bagi hubungan antara *plateau* karir dan niat *turnover*. Karyawan yang merasa sinis terhadap organisasi mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan keinginan untuk keluar, karena mereka merasa tidak dihargai dan tidak memiliki masa depan di tempat kerja tersebut (Obianuju et al., 2021). Di sisi lain, pekerja yang merasa terkurung dalam karir mereka sering kali mengalami peningkatan *burnout*, yang juga berkontribusi pada niat *turnover* (Bai et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa dengan meningkatnya tingkat *cynicism*, motivasi karyawan menurun, dan ini berdampak langsung pada keputusan mereka untuk meninggalkan organisasi (Boamah et al., 2022). Dalam konteks ini, penting untuk menyadari bahwa dukungan dari manajemen serta pengembangan karir yang tepat sangat penting dalam mengurangi kecenderungan sinis dan, pada akhirnya, mengurangi niat *turnover* karyawan (Apriliyandari & Herachwati, 2023).

Secara keseluruhan, hubungan antara *career plateau*, sikap sinis, dan niat *turnover* menyoroti pentingnya intervensi organisasi yang efektif dalam merancang jalur karir yang memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Dengan menyediakan kesempatan untuk peningkatan keterampilan dan memberikan umpan balik yang konstruktif, organisasi dapat membantu mengatasi ketidakpuasan para karyawan yang terjebak dalam *plateau* karir mereka (Ng et al., 2023). Memahami bahwa sikap sinis dapat muncul sebagai respons terhadap stagnasi karir akan membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover (Elmagd & Mohamed, 2020).

### **2.3.5 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Cynicism***

*Burnout* di tempat kerja telah terbukti menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi niat *turnover* (*turnover intention*) karyawan. *Burnout*, yang merupakan hasil dari stres yang berkepanjangan dan kelelahan emosional, dapat mengarah kepada rasa sinis (*cynicism*) yang meningkat terhadap organisasi. Rasa sinis ini, pada gilirannya, dapat memperburuk niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dan *turnover intention*, yang juga dimediasi oleh *cynicism* (Maulidiah & Safitri, 2023)

Studi yang dilakukan oleh Sintyadewi & Dewi (2020) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*, dan menyatakan bahwa stigma negatif tentang pekerjaan berkontribusi pada sinis yang ditunjukkan oleh karyawan yang mengalami kelelahan. Penelitian ini mengisyaratkan bahwa ketika karyawan merasa terbebani oleh konteks kerja yang tinggi, mereka cenderung mengembangkan sikap sinis yang berfungsi sebagai jembatan untuk meningkatkan niat mereka untuk keluar dari organisasi.

Sikap sinis cenderung muncul pada karyawan yang mengalami *burnout*, di mana mereka merasa frustrasi dan skeptis terhadap keadilan dan

dukungan organisasi, yang meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sebuah studi oleh Russell et al. mengindikasikan bahwa *burnout* tidak hanya berdampak langsung pada niat turnover, tetapi juga dimediasi oleh sikap sinis, sehingga menciptakan siklus negatif yang sulit dihindari (Russell et al., 2020). Ketika karyawan merasa kekurangan dukungan dan mengembangkan sikap sinis, mereka lebih cenderung memperlihatkan niat untuk berpindah kerja (Marques et al., 2023).

Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka cenderung merasa lelah, kehilangan minat, dan bahkan menjadi skeptis terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini menyebabkan peningkatan *cynicism*, yang menandakan bahwa karyawan merasa organisasi tidak lagi memperhatikan kesejahteraan mereka (Asepta, Pramitasari, 2022). *Cynicism* berfungsi sebagai mediator antara *burnout* dan *turnover intention*, karena sikap sinis dapat memperkuat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasa tidak lagi memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi (Musthohir & Abadiyah, 2022).

Selain itu, penelitian yang dilakukan di lembaga pemerintahan menunjukkan bahwa *burnout* yang tinggi berkorelasi positif dengan *turnover intention*, dengan *cynicism* berperan sebagai mediator yang signifikan (Soelton et al., 2021). Penelitian tersebut menyoroti pentingnya memahami bagaimana kondisi emosional karyawan, seperti *burnout* dan *cynicism*, dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks ini, karyawan yang berada dalam posisi *burnout* mungkin mulai merasa skeptis terhadap dukungan dari manajemen, yang memberikan dampak negatif pada keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi (Lengkong et al., 2023).

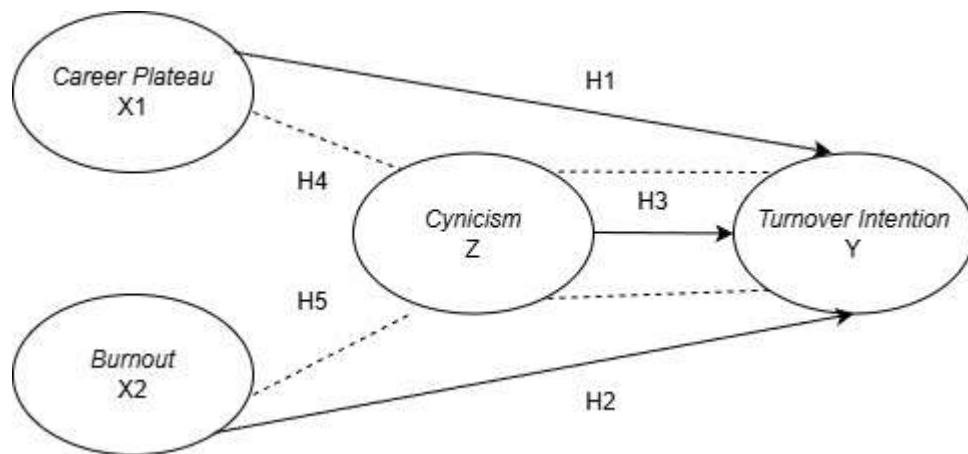
Berdasarkan berbagai bukti ini, terlihat adanya kejelasan mengenai hubungan yang kompleks antara *burnout*, *cynicism*, dan *turnover intention*. Organisasi perlu mengembangkan strategi yang proaktif untuk mengurangi *burnout*, di mana dukungan dan pemahaman kebutuhan karyawan menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi niat *turnover*.

Karyawan yang merasa didukung dan dihargai cenderung tidak mengalami *burnout* parah, dan akibatnya, tingkat *turnover intention* mereka juga dapat diminimalkan melalui pendekatan yang lebih positif (Ren & Kim, 2023).

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar 2. 1  
Hipotesis Penelitian



Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Keterangan

—————→ Peng. Langsung  
 -----→ Peng. Tidak Langsung

## 2.5 Model Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual serta landasan teori, hipotesis yang akan kami uji validitasnya sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention*

H2 : Terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

H3 : Terdapat pengaruh *cynicism* terhadap *turnover intention*

H4 : Terdapat pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *cynicism*

H5 : Terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *cynicism*



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang diadopsi oleh peneliti adalah kuantitatif. Menurut John W. Creswell (2014) penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori-teori objektif dengan cara meneliti hubungan antar variabelnya. Variabel yang diukur, biasanya menggunakan instrumen, sehingga data yang didapatkan berbentuk angka dapat diolah menggunakan ketentuan statistik. Hal ini memberi kesempatan peneliti untuk menilai hubungan antar variabel serta menyimpulkan hasil yang dapat diterapkan secara umum. Dengan rancangan yang terstruktur, pendekatan kuantitatif memberikan hasil yang objektif, akurat, dan dapat direplikasi (Neuman, 2014).

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang digunakan untuk memberi penjelasan mengenai hubungan kausal antar variabel-variabel melalui rumusan pengujian hipotesis. Pendekatan ini selaras dengan paradigma positivisme dalam penelitian kuantitatif, yang berfokus pada pengujian teori melalui data yang dikumpulkan secara sistematis dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sani & Maharani, 2013:180)

Dalam penelitian kuantitatif, penggunaan kuisisioner ialah pengumpulan data secara umum yang digunakan oleh para peneliti. Sugiyono (2017:142) menjelaskan bahwa kuesioner adalah instrumen penelitian kuantitatif yang berkaitan dengan pengumpulan data di mana responden memberikan jawaban terhadap serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dengan format yang jelas dan terstruktur.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada unit-unit pelayanan kesehatan yang berlokasi di Provinsi Jawa Timur, seperti rumah sakit, dinas kesehatan,

puskesmas, dan klinik. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi antara objek penelitian, yaitu tenaga kesehatan, dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Fenomena yang terjadi di sektor kesehatan sangat berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, mengingat sektor kesehatan mengalami tekanan kerja yang tinggi, kelelahan mental dan fisik (*burnout*), stagnasi karier (*career plateau*), beban kerja berlebih, serta minimnya dukungan organisasi. Selain itu, Jawa Timur merupakan salah satu provinsi dengan jumlah tenaga kesehatan terbanyak di Indonesia, namun kajian ilmiah terkait kondisi psikologis dan perilaku kerja tenaga kesehatan di wilayah ini masih relatif sedikit.

Penelitian ini secara khusus dilakukan pada tenaga kesehatan yang tersebar di enam kota di Provinsi Jawa Timur, yaitu Surabaya di RSPAL dr. Ramelan, Malang di RSI Unisma dan RSUD Dr. Saiful Anwar, Kediri di RS Bhayangkara dan RSUD Gambiran, Tulungagung di RSUD Dr. Iskak, Nganjuk di RSI Aisyiyah, dan Blitar di RSUD Aminah . Pemilihan keenam kota tersebut dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan prinsip representativitas wilayah dan heterogenitas karakteristik tenaga kesehatan di Jawa Timur. Provinsi Jawa Timur memiliki kondisi geografis dan demografis yang beragam, baik dari tingkat urbanisasi, kepadatan penduduk, maupun kompleksitas sistem pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak difokuskan pada satu wilayah tertentu, melainkan pada beberapa kota yang mewakili variasi kondisi kerja tenaga kesehatan, mulai dari wilayah metropolitan hingga non-metropolitan.

Keenam kota tersebut merepresentasikan perbedaan konteks organisasi dan beban kerja tenaga kesehatan. Kota besar seperti Surabaya dan Malang mencerminkan lingkungan kerja dengan tingkat kompleksitas layanan kesehatan yang tinggi, persaingan karier yang ketat, serta tekanan kerja yang relatif besar, sehingga berpotensi meningkatkan burnout dan cynicism. Sementara itu, kota-kota seperti Kediri, Tulungagung, Nganjuk, dan Blitar merepresentasikan wilayah dengan struktur organisasi yang lebih terbatas dan peluang pengembangan karier yang relatif sempit, yang

berpotensi memicu career plateau. Dengan demikian, pemilihan keenam kota ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi tenaga kesehatan di Jawa Timur secara lebih komprehensif, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang relevan mengenai pengaruh career plateau dan burnout terhadap turnover intention dengan cynicism sebagai variabel mediasi.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Sugiyono (2022:91) menjelaskan bahwa populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang ditetapkan peneliti sebagai bahan kajian untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak sekadar kumpulan individu, melainkan semua elemen yang relevan dengan tujuan penelitian. Penetapan populasi yang tepat menjadi dasar penting dalam menentukan sampel yang representatif, sehingga temuan penelitian dapat digeneralisasikan secara valid.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang berada di Jawa Timur, Menurut BPS Provinsi Jawa Timur tahun 2024, jumlah nakes sangat besar dan tersebar luas, dengan total lebih dari 360.000 orang di 38 kabupaten/kota.

Berdasarkan jumlah populasi yang diketahui, maka populasi pada penelitian ini dikategorikan sebagai populasi terbatas karena jumlah tenaga kesehatan di Jawa Timur berjumlah 360.000 per Februari 2025 berdasarkan data yang diinput dari BPS Provinsi Jawa Timur.

#### **3.3.2 Sampel**

Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kebutuhan analisis data, serta mempertimbangkan keterjangkauan dan efisiensi waktu. Oleh karena itu,

jumlah responden yang dijadikan sampel akan menyesuaikan dengan kriteria yang telah ditentukan dan kesediaan responden untuk berpartisipasi.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 150 responden, sesuai dengan rekomendasi minimum dalam model struktural berbasis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang menyarankan ukuran sampel minimum antara 100-400 tergantung pada kompleksitas model (Hair et al., 2019:31). Pengumpulan data dilakukan dengan alat kuisioner, yang sebelumnya telah diuji coba pada 10 tenaga kesehatan untuk memastikan kejelasan dan validitas isi. Namun, populasi dalam penelitian ini tergolong besar dan jumlah pastinya belum diketahui. Oleh karena itu, peneliti menggunakan sebagian dari populasi tersebut sebagai sampel. Rumus yang digunakan adalah Cochran, karena populasi yang tidak memungkinkan untuk di teliti (Sugiyono, 2017:88).

$$n = \frac{Z^2 \cdot pq}{e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = 1,96 (untuk tingkat kepercayaan 95%)

p = 0,5

q = 1-p = 0,5

e = *margin of error* (0,1)

Tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% dengan nilai aman Z sebesar 1,96 dan tingkat error maksimal sebesar 10%. Jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,1)^2}$$
$$n = 96,04$$

Berdasarkan hasil rumus cochrane yang telah di hitung. Jadi, untuk jumlah responden paling sedikit yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 96 responden.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel non-probabilistik untuk mengumpulkan sampel. Melalui penerapan teknik ini, setiap individu dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang setara untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017:84). Metode yang digunakan adalah purposive, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2017:85). Oleh karena itu peneliti memberikan beberapa kriteria yang akan digunakan sebagai dasar dalam menentukan responden, sebagai berikut:

- a. Responden merupakan bagian partisipan tenaga kesehatan
- b. Responden pernah melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja kesehatan, baik aktif atau paripurna
- c. Responden yang diteliti bekerja di unit kesehatan di Jawa Timur
- d. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuisisioner

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017:137), data primer adalah informasi yang didapat secara langsung dari sumber utama atau pihak yang memberikan keterangan kepada peneliti. Dalam penelitian ini, data utama diperoleh melalui distribusi kuesioner secara online menggunakan platform survei daring Google Form, yang ditujukan kepada responden tenaga kerja kesehatan yang berada di kota-kota Provinsi Jawa Timur, dengan syarat pernah terlibat dalam unit kesehatan dalam pekerjaan mereka.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang tidak dikumpulkan secara langsung, melainkan telah ada melalui perantara atau pihak ketiga, seperti dari orang

lain atau melalui dokumen analisis literatur (Sugiyono, 2017:137). Dalam studi ini, data sekunder diambil dari berbagai sumber seperti buku, artikel ilmiah, situs web, dan laporan dari sejumlah sumber yang dapat dipercaya.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:137) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti menggunakan kuesioner (angket), observasi langsung, atau kombinasi dari keduanya. Dalam penelitian ini, peneliti memilih metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui media sosial agar dapat menjangkau responden secara luas. Hal ini guna mengetahui pengaruh *career plateau* dan *burnout* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *cynicism* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur.

Dalam penelitian kuantitatif, penggunaan instrumen untuk mengumpulkan data adalah hal yang umum. Berdasarkan Sugiyono (2017:93), skala pengukuran adalah patokan yang digunakan untuk memberikan nilai pada jawaban responden sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses secara kuantitatif dan menghasilkan temuan yang sah. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan skala Likert untuk mengevaluasi sikap, persepsi, serta pandangan responden terhadap fenomena yang diteliti. Setiap pertanyaan diberikan nilai atau skor spesifik berdasarkan jawaban yang dipilih oleh responden.

Adapun bobot skala likert dapat digambarkan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1  
Skala Likert

Ukuran Skala Likert	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3

Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2022:39) mengemukakan bahwa definisi operasional variabel penelitian adalah penjabaran ciri atau aspek spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Definisi ini menguraikan setiap indikator variabel dalam bentuk konsep yang diterapkan dalam studi. Dalam studi ini, variabel yang digunakan mencakup variabel bebas, variabel terikat, dan juga variabel perantara.

#### 3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang berperan sebagai faktor penyebab atau yang memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Variabel ini biasanya diatur dan dikendalikan oleh peneliti untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel lain. Dalam penelitian, variabel independen sering disimbolkan dengan huruf X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *career plateau* dan *burnout*.

##### 3.7.1.1 *Career plateau*

*Career plateau* merupakan suatu kondisi ketika individu merasa bahwa kemajuan kariernya telah mencapai titik stagnasi, baik dalam bentuk promosi jabatan maupun pengembangan tanggung jawab pekerjaan. Huo & Jiang (2023) mendefinisikan *career plateau* sebagai suatu keadaan di mana individu meyakini bahwa peluang untuk mencapai perkembangan karier lebih lanjut sangat kecil atau bahkan tidak mungkin terjadi. Senada dengan itu, Zhu & Li (2023) menegaskan bahwa *career plateau* merupakan kondisi stagnasi dalam karier di mana seseorang tidak melihat peluang berarti untuk menerima tanggung jawab atau tantangan baru, baik dalam jangka pendek maupun panjang. *Career plateau* diukur dengan beberapa indikator yaitu : Hierarchical Plateau, Job Content Plateau, Psychological Plateau.

### 3.7.1.2 *Burnout*

Menurut Schaufeli & Van Dierendonck (1993) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan yang menyeluruh secara emosional, fisik, dan mental akibat keterlibatan jangka panjang dalam situasi kerja yang menuntut secara emosional. *Burnout* terjadi ketika individu merasa tidak dapat lagi memenuhi harapan dan tuntutan pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan keterlibatan kerja. Secara umum, *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang berkaitan dengan stres kronis di lingkungan kerja, yang ditandai oleh tiga komponen utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi (Hillert et al., 2020). Menurut Maslach et al. (2001) salah satu peneliti terkemuka di bidang ini, *Burnout* merupakan respons terhadap tekanan kerja jangka panjang yang bersifat interaktif dan merugikan. *Burnout* terjadi ketika individu merasa tidak dapat lagi memenuhi harapan dan tuntutan pekerjaan mereka. *Burnout* dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu : Exhaustion, Reduced Professional Efficacy, Emotional Exhaustion, Depersonalization.

### 3.7.2 **Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau independen (Sugiyono, 2017:39). Dalam studi ini, variabel yang menjadi fokus penelitian adalah *Turnover intention*.

#### 3.7.2.1 *Turnover intention*

*Turnover intention* atau intensi untuk keluar merupakan bentuk keinginan sadar, terencana, dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja dan berpindah ke tempat kerja lain dalam waktu tertentu, biasanya dalam jangka pendek hingga menengah. Dalam literatur organisasi dan psikologi kerja, *turnover intention* dipandang sebagai indikator paling awal dan paling akurat dari perilaku keluar karyawan (actual turnover). Menurut Cicek et al. (2021), *turnover intention* didefinisikan sebagai niat individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang muncul sebagai hasil dari evaluasi negatif terhadap



lingkungan kerja dan persepsi masa depan yang lebih baik di luar organisasi. *Turnover intention* dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu : Thinking Of Quitting, Intention To Search For Alternatives, Intention To Quit.

### 3.7.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis berfungsi menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Dengan keberadaan variabel ini, hubungan antara kedua variabel menjadi tidak langsung, tetapi dapat diuraikan melalui variabel perantara itu (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini, variabel yang berperan sebagai mediasi adalah *Cynicism*.

#### 3.7.3.1 *Cynicism*

*Cynicism* dalam konteks organisasi merupakan suatu sikap negatif yang muncul dari karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang umumnya dilandasi oleh persepsi bahwa organisasi telah kehilangan integritas, tidak adil, dan tidak dapat dipercaya. Menurut Dean et al. (1998), sebagaimana dikutip oleh Ike et al. (2024), *organizational cynicism* didefinisikan sebagai sikap tidak setuju atau penolakan terhadap organisasi, yang timbul karena keyakinan bahwa organisasi telah melanggar komitmen moral maupun kontrak psikologis terhadap karyawannya. *Cynicism* dapat diukur dengan tiga indikator yakni : *Emotional Detachment from Work*, *Cognitive Disengagement*, *Reduced Work Involment*.

Tabel 3. 2  
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item
X1	<i>Career plateau</i> (FERENCE et al., 1977) (MILLIMAN, 1992)	X1.1 Hierarchical Plateau Kondisi saat karyawan tidak melihat peluang promosi atau kenaikan jabatan, meskipun memiliki kinerja dan masa kerja baik. Hal ini dapat menurunkan	X1.1.1 Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan di tempat kerja saya.
			X1.1.2 Sistem promosi di tempat kerja saya cenderung hanya diberikan kepada pihak tertentu.

No.	Variabel	Indikator	Item
		motivasi dan meningkatkan <i>turnover intention</i> .	X1.1.3 Meskipun saya bekerja dengan baik, saya tidak melihat peluang promosi di masa depan.
		X1.2 Job Content Plateau  Kondisi pekerjaan yang monoton dan tidak menantang, sehingga membatasi pengembangan diri dan menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko <i>burnout</i> .	X1.2.1 Pekerjaan saya setiap hari terasa tidak variatif dan monoton.
			X1.2.2 Saya jarang diberi tanggungjawab baru dalam pekerjaan saya.
			X1.2.3 Pekerjaan saya terasa rutin sehingga jarang memberi kesempatan untuk belajar hal baru.
		X1.3 Psychological Plateau  Perasaan stagnasi pribadi dan profesional, di mana individu merasa tidak berkembang atau mencapai hal baru, meskipun jabatan atau tugas tidak berubah.	X1.3.1 Saya merasa tidak ada perkembangan dalam diri saya selama bekerja di sini.
			X1.3.2 Saya tidak mendapatkan pembelajaran atau pencapaian baru dalam pekerjaan saya
			X1.3.3 Saya merasa pekerjaan saya sekarang tidak lagi memberi arti atau kepuasan pribadi.
X2	<i>Burnout</i>  (Widhianingtanti & van Looijelaar, 2022) (Maslach & Leiter, 2016), (Bauernhofer et al., 2018)	X2.1  Exhaustion  Kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan kerja berkepanjangan, membuat individu merasa	X2.1.1 Saya merasa lelah secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.
			X2.1.2 Saya merasa sulit untuk memulihkan energi setelah bekerja seharian.

No.	Variabel	Indikator	Item
		energinya habis dan sulit memulai aktivitas kerja.	X2.1.3 Saya sering merasa tidak bersemangat memulai aktivitas kerja
		X2.2 Reduced Professional Efficacy Perasaan tidak kompeten dan kurang berhasil dalam pekerjaan, yang menurunkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja.	X2.2.1 Saya merasa kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
			X2.2.2 Saya meragukan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.
			X2.2.3 Saya merasa tidak efektif dalam menjalankan peran saya di tempat kerja.
		X2.3 Emotional Exhaustion Kondisi kelelahan emosional yang mendalam akibat beban kerja terus-menerus, membuat individu merasa terkuras sebelum memulai kerja.	X2.3.1 Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya.
			X2.3.2 Saya merasa tidak punya tenaga secara emosional untuk menghadapi pekerjaan.
			X2.3.3 Saya merasa sulit untuk tetap berempati kepada pasien atau rekan kerja.
		X2.4 Depersonalization Sikap menjauh dan sinis terhadap lingkungan kerja, yang menyebabkan penurunan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan.	X2.4.1 Saya sering merasa tidak peduli terhadap masalah yang dihadapi pasien
			X2.4.2 Saya merasa hubungan saya dengan pasien/rekan kerja menjadi lebih dingin.
			X2.4.3 Saya memperlakukan pekerjaan saya secara mekanis tanpa keterlibatan emosional.

No.	Variabel	Indikator	Item
X3	<i>Cynicism</i>  Schaufeli, Leiter, dan Maslach (1996), Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001)	Z1.1  Emotional Detachment from Work Penurunan keterikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai bentuk koping terhadap tekanan, yang berdampak pada turunnya keterlibatan dan komitmen.	Z1.1.1 Saya merasa pekerjaan saya tidak lagi memberi arti bagi diri saya.
			Z1.1.2 Saya mengerjakan tugas hanya sebagai kewajiban tanpa perasaan apapun.
			Z1.1.3 Saya merasa pekerjaan saya tidak lagi penting bagi saya secara pribadi.
		Z1.2  Cognitive Disengagement Sikap skeptis atau sinis terhadap nilai organisasi, di mana individu menarik diri secara mental akibat kelelahan emosional.	Z1.2.1 Saya mulai meragukan nilai dan tujuan organisasi tempat saya bekerja.
			Z1.2.2 Saya merasa tidak sejalan lagi dengan visi atau budaya organisasi.
			Z1.2.3 Saya skeptis terhadap kebijakan yang dibuat oleh organisasi.
		Z1.3  Reduced Work Involvement Penurunan partisipasi dan inisiatif dalam pekerjaan, ditandai dengan sikap pasif dan tidak antusias, yang berdampak pada produktivitas.	Z1.3.1 Saya tidak lagi menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas kerja.
			Z1.3.2 Saya jarang mengambil inisiatif dalam pekerjaan.
			Z1.3.3 Saya merasa kurang terlibat secara aktif dalam aktivitas tim atau organisasi.
X4	<i>Turnover intention</i>	Y1.1  Thinking of Quitting	Y1.1.1 Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.

No.	Variabel	Indikator	Item
	(Mobley, 1977) (Atchison & Lefferts, 1972) (Ajzen, 1991)	Tahap awal ketika karyawan mulai memikirkan untuk keluar akibat ketidakpuasan kerja, meskipun belum mengambil tindakan nyata.	Y1.1.2 Saya merasa pekerjaan ini bukan pilihan jangka panjang.
			Y1.1.3 Saya mulai meragukan apakah saya akan bertahan lama di pekerjaan ini.
		Y1.2  Intention to Search for Alternatives Niat aktif untuk mencari pekerjaan baru sebagai bentuk komitmen terhadap keinginan resign, seperti mengecek lowongan atau memperbarui CV.	Y1.2.1 Saya mulai mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di luar.
			Y1.2.2 Saya aktif membuka situs atau platform pencarian kerja.
			Y1.2.3 Saya membuka diri untuk tawaran pekerjaan di tempat lain.
		Y1.3  Intention to Quit  Keputusan internal yang kuat untuk resign karena merasa jenuh, tidak ada harapan perbaikan, atau menemukan peluang kerja yang lebih baik.	Y1.3.1 Saya sudah memiliki rencana untuk berhenti dari pekerjaan ini.
			Y1.3.2 Saya telah memutuskan untuk keluar dari pekerjaan ini jika ada kesempatan.
			Y1.3.3 Saya tidak melihat alasan untuk bertahan di pekerjaan saya saat ini.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

### 3.8 Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:230), analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang terkumpul tanpa melakukan generalisasi lebih luas. Analisis ini biasanya melihat nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi dari data penelitian.

Hasil analisis ini memberikan konteks yang berharga dalam menginterpretasikan hasil PLS, membantu peneliti untuk memvalidasi model dan menarik kesimpulan mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

### **3.8.2 Pengolahan Data**

Metode Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu pendekatan dalam Structural Equation Model (SEM) yang sering digunakan. PLS-SEM memiliki karakteristik alur panah searah, yang mengindikasikan hubungan kausalitas atau sebab-akibat satu arah antar variabel. Hair, et al. (2022) menjelaskan bahwa pengujian PLS-SEM mencakup dua bagian utama, yaitu model pengukuran (outer model) yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, dan model struktural (inner model) yang digunakan untuk menilai hubungan antar konstruk laten. Pengujian outer Model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Setelah outer model dinyatakan valid, setelah itu dilakukan analisis inner model untuk melihat pengaruh antar variabel (Edeh et al., 2023).

#### **3.8.2.1 Measurement Model (Outer Model)**

Hair, et al. (2022) menjelaskan bahwa pengujian outer model merupakan tahapan awal dalam analisis PLS yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap indikator dalam penelitian. Beberapa tahap pengujian pada outer model meliputi:

- a. Uji validitas, yang bertujuan untuk memastikan item pertanyaan dalam kuisioner sesuai dengan aspek yang ingin diukur atau valid. Item pertanyaan kuisioner dikatakan valid apabila mampu menjelaskan indikator variabel yang diteliti.

Proses uji validitas adalah sebagai berikut :

1. *Convergent Validity* merupakan tingkat kemampuan suatu konstruk dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai loading factor setiap indikator

variabel yang diukur. Suatu indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,7 untuk setiap item. Selain itu, validitas konvergen juga dapat dinilai melalui Average Variance Extracted (AVE), yaitu nilai rata-rata kuadrat loading factor indikator yang terkait dengan konstruk. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5, maka konstruk tersebut dapat dinyatakan valid.

2. *Discriminant Validity* digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lain yang ada dalam model. Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai cross loading. Indikator dinyatakan layak apabila korelasinya dengan variabel yang diukur lebih tinggi daripada korelasi dengan variabel lain, dan biasanya nilai yang dipakai sebagai acuan adalah di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item lebih tepat mewakili konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya.

b. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator dalam sebuah konstruk mampu memberikan hasil yang konsisten. Menurut Hair, et al. (2022), semakin tinggi nilai pengujian, maka semakin tinggi juga reliabilitasnya. Reliabilitas umumnya dilihat melalui nilai Cronbach's alpha dan composite reliability, dimana suatu konstruk dianggap reliabel apabila kedua nilai tersebut melebihi angka 0,7.

#### 3.8.2.2 Structural Model (Inner Model)

Setelah outer model dinyatakan valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah melakukan uji inner model untuk melihat hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis penelitian. Hardisman (2022) menyebutkan bahwa dalam tahap ini peneliti biasanya menilai beberapa indikator, antara R-square ( $R^2$ ) sebagai ukuran kemampuan prediksi, serta signifikansi yang dilihat dari nilai T-statistik dan P-value. Selain itu,

pengujian hipotesis juga dapat dinilai melalui effect size F-square ( $F^2$ ) dan predictive relevance ( $Q^2$ ).

- a. Nilai R-Square diperoleh bersamaan pada pengujian outer Model pada langkah analisis PLS-Algorithm. Berdasarkan besaran nilai R-Square, pengaruh atau hubungan antar variabel memiliki beberapa kategori penilaian yang diantaranya sebagai berikut :

Tabel 3. 3  
Kategori Penilaian R-Square

Nilai	Keterangan
$\geq 0,75$	Hubungan antar variabel kuat
$\geq 0,50 - 0,75$	Hubunagn antar variabel moderat
$\geq 0,25 - 0,50$	Hubungan antar variabel lemah

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

- b. Nilai F-Square merupakan penilaian tambahan untuk melihat besaran atau kekuatan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai F- Square diperoleh dari hasil pengujian PLS-Algorithm dan memiliki beberapa kategori penilaian yang diantaranya sebagai berikut:

Tabel 3. 4  
Kategori Penilaian F-Square

Nilai	Keterangan
$< 0,02$	Tidak ada pengaruh
$0.02 - < 0,15$	Pengaruh kecil
$0,15 - < 0,35$	Pengaruh medium
$\geq 0,35$	Pengaruh besar

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

- c. Nilai  $Q^2$  predictive relevance dilakukan dengan melakukan pengujian blindfolding yang mendapatkan besaran nilai dari Construct Validated Redundancy. Nilai  $Q^2$  mempunyai peran untuk



memvalidasi model struktural yang menunjukkan bahwa nilai Q2 pada variabel dependen dinyatakan baik apabila mempunyai besaran nilai  $> 0,02$ .

- d. Nilai signifikansi dinyatakan layak atau hipotesis alternatif (HA) dapat diterima apabila besaran nilai T-Statistik adalah  $>$  dari 1,96 , atau besaran nilai P Value  $<$  dari 0,05.

#### 3.8.2.3 Uji Mediasi

Hair, *et al.* (2022) mendefinisikan mediasi sebagai situasi di mana satu atau lebih konstruk mediator menjelaskan mekanisme pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediator memberikan pengaruh pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis efek tidak langsung merupakan analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel *intervening* (variabel mediator). Beberapa kriteria dalam menganalisis efek tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai P-value kurang dari 0,05, maka hubungan tersebut signifikan, yang berarti variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif (HA) diterima, yang mengindikasikan adanya efek tidak langsung.
- b. Jika nilai P-value lebih besar dari 0,05, maka hubungan tersebut tidak signifikan, yang berarti variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif (HA) ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Tenaga Kesehatan di Jawa Timur**

Penelitian ini melibatkan tenaga kesehatan yang bekerja pada berbagai fasilitas pelayanan kesehatan di enam kota di Provinsi Jawa Timur, yaitu Surabaya di RSPAL dr. Ramelan, Malang di RSI Unisma dan RSUD Dr. Saiful Anwar, Kediri di RS Bhayangkara dan RSUD Gombang, Tulungagung di RSUD Dr. Iskak, Nganjuk di RSI Aisyiyah, dan Blitar di RSU Aminah. Responden penelitian merupakan tenaga kesehatan dengan latar belakang profesi, masa kerja, serta lingkungan organisasi yang beragam, sehingga mencerminkan kondisi empiris tenaga kesehatan yang menjadi objek penelitian ini. Keberagaman karakteristik responden tersebut menunjukkan adanya perbedaan pengalaman kerja dan dinamika organisasi yang dialami tenaga kesehatan di masing-masing unit pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, tenaga kesehatan yang menjadi responden penelitian ini umumnya menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, baik dari sisi beban pelayanan, tanggung jawab profesional, maupun tekanan administratif. Tuntutan tersebut menuntut tenaga kesehatan untuk menjaga kualitas layanan secara konsisten, yang dalam jangka panjang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (burnout) serta sikap sinis terhadap organisasi (cynicism). Selain itu, sebagian responden juga menghadapi keterbatasan peluang pengembangan karier dan promosi jabatan, terutama pada lingkungan kerja dengan struktur organisasi yang relatif terbatas, sehingga memicu terjadinya stagnasi karier (career plateau).

Kondisi kerja yang dialami oleh responden tersebut berdampak pada sikap dan perilaku kerja tenaga kesehatan, khususnya terkait dengan munculnya niat untuk keluar dari organisasi (turnover intention). Variasi pengalaman kerja yang tercermin dari responden penelitian menunjukkan

bahwa fenomena career plateau, burnout, cynicism, dan turnover intention merupakan isu yang nyata dan relevan dalam konteks tenaga kesehatan di Jawa Timur. Oleh karena itu, gambaran umum objek penelitian ini menjadi landasan empiris untuk memahami hasil analisis dan pembahasan pada bagian selanjutnya.

## 4.2 Distribusi Karakteristik Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini ada sejumlah 122 tenaga kesehatan di instansi kesehatan yang ada di Jawa Timur. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan tepat, karakteristik responden mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenis keahlian profesi, dan masa lama kerja. Berikut hasil temuan penelitian mengenai penjelasan detail dari profil responden.

### 4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini adalah informasi mengenai responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	61	50%
Perempuan	61	50%
Jumlah	122	100%

Sumber: Data, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1, terdapat 61 responden (50%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 60 (50%) responden berjenis kelamin perempuan.

### 4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Dibawah ini adalah informasi mengenai responden yang berdasarkan usia:

Tabel 4. 2  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 18	3	2,5%
18-24	65	53,3%
25-35	33	27%
36-45	20	16,4%
≥ 55	1	0,8%

Sumber:Data, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, terdapat 3 responden (2,5%) dalam kelompok usia kurang dari 18 tahun, kelompok usia 18-24 tahun sebanyak 65 responden (53,3%), kelompok usia 25-35 tahun sebanyak 33 responden (27%), kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 20 responden (16,4%), serta kelompok usia sama dengan atau lebih dari 55 tahun menempati total responden paling sedikit dengan total hanya 1 responden (0,8%).

#### 4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Di bawah ini adalah informasi mengenai responden yang berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 3  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	55	45,1%
Diploma (D3/D4)	30	24,6%
Sarjana (S1)	31	25,4%
Pascasarjana (S2)	6	4,9%

Sumber:Data, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, paling sedikit dari tingkat pendidikan Pascasarjana yakni 6 responden (4,9%). Sedangkan, 55 responden (45,1%) menjadi mayoritas responden terbanyak dari tingkat pendidikan SMA/SMK, 30 responden (24,6%) berpendidikan Diploma (D3/D4), serta 31 responden (25,4%) berpendidikan Sarjana (S1).

#### 4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Di bawah ini adalah informasi mengenai responden yang berdasarkan jenis pekerjaan:

Tabel 4. 4  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
Dokter	6	4,9%
Perawat	26	21,3%
Bidan	30	24,6%
Apoteker	35	28,7%
Keahlian Lainnya	25	20,5%

Sumber:Data, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4, ditemukan bahwa responden dengan jenis pekerjaan dokter memiliki jumlah responden sebanyak 6 orang (4,9%), responden 26 (21,3%) dengan pekerjaan perawat, pekerjaan bidan dengan sebanyak 30 responden (24,6%), dan pekerjaan apoteker menduduki jumlah responden terbanyak dengan 35 responden (28,7%). Di sisi lain, pekerjaan lainnya juga membantu dengan total responden 25 (20,5%) seperti cleaning service, perekam medis, tenaga teknis kefarmasian, customer service, karyawan swasta Puskesmas, IT support, serta medical representatif.

#### 4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Di bawah ini adalah informasi mengenai responden yang berdasarkan lama bekerja sebagai tenaga kesehatan:

Tabel 4. 5  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	17	13,9%
1-3 tahun	40	32,8%
4-6 tahun	24	19,7%
7-10 tahun	14	11,5%

> 10 tahun	27	22,1%
------------	----	-------

Sumber: Data, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5, masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 responden (13,9%), sedangkan 40 responden (32,8%) memiliki masa kerja 1 hingga 3 tahun menjadi presentase tertinggi. Dan masa kerja 4 hingga 6 tahun dengan jumlah responden 24 (19,7%), sedangkan masa kerja 7-10 tahun memiliki responden dengan jumlah sedikit yakni 14 responden (11,5%), serta masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki jumlah 27 responden (22,1%).

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penjelasan terkait variabel penelitian, dilakukan analisis statistik deskriptif dengan data yang diperoleh dari kuisioner pada tenaga kesehatan di Jawa Timur untuk menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden.

Tabel 4. 6  
Dasar Interpretasi Skor

Nilai Rata-rata	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah (SR)
1,81 – 2,60	Rendah (R)
2,61 – 3,40	Ragu-ragu / Cukup (C)
3,41 – 4,20	Tinggi (T)
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi (ST)

Sumber: Data, diolah (2025)

#### 4.3.1 Persepsi Responden Terhadap *Career Plateau*

Tabel 4. 7  
Persepsi Responden terhadap *Career Plateau*

Item		Keterangan						Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah	
CP1	F	15	11	13	27	56	122	3,80
	%	12,3%	9%	10,7%	22,1%	45,9%	100%	

CP2	F	14	9	10	51	38	122	3,74
	%	11,5%	7,4%	8,2%	41,8%	31,1%	100%	
CP3	F	10	18	11	44	39	122	3,69
	%	8,2%	14,8%	9%	36,1%	32%	100%	
CP4	F	12	19	6	38	47	122	3,73
	%	9,8%	15,6%	4,9%	31,1%	38,5%	100%	
CP5	F	11	20	6	42	43	122	3,70
	%	9%	16,4%	4,9%	34,4%	35,2%	100%	
CP6	F	14	22	4	39	43	122	3,61
	%	11,5%	18%	3,3%	32%	35,2%	100%	
CP7	F	17	19	5	45	36	122	3,52
	%	13,9%	15,6%	4,1%	36,9%	29,5%	100%	
CP8	F	15	20	6	28	53	122	3,69
	%	12,3%	16,4%	4,9%	23%	43,4%	100%	
CP9	F	15	20	9	48	30	122	3,47
	%	12,3%	16,4%	7,4%	39,3%	24,6%	100%	

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator *hierarchical plateau* (CP1) menunjukkan bahwa dari total 122 responden mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,80 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa *hierarchical plateau* dinyatakan sebagai tinggi. Pada indikator (CP2), rata-rata skor yang diperoleh dari 122 responden adalah 3,74. Skor ini juga berada pada kategori tinggi. Sementara itu, indikator (CP3) menunjukkan skor rata-rata 3,69 dari total 122 responden. Nilai tersebut berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa tenaga kesehatan di Jawa Timur cukup merasakan adanya kondisi stagnasi karier sesuai dengan pernyataan indikator *hierarchical plateau* (CP1) hingga (CP3).

Selanjutnya, pada indikator *job content plateau* (CP4), rata-rata skor dari 122 responden mencapai 3,73, yang termasuk kategori tinggi. Indikator (CP5) memperoleh rata-rata skor 3,70 dari total 122 responden. Nilai ini

tergolong dalam kategori tinggi. Sedangkan indikator (CP6) menunjukkan rata-rata skor 3,61 dari 122 responden. Skor tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pada indikator *job content plateau* (CP4) hingga (CP6), responden konsisten menilai adanya persepsi tinggi terhadap keterbatasan karier yang mereka hadapi.

Berikutnya, indikator *psychological plateau* (CP7) memperoleh skor rata-rata 3,52 dari 122 responden. Nilai ini termasuk kategori tinggi. Pada indikator (CP8), diperoleh rata-rata skor 3,69 dari total 122 responden, yang tergolong dalam kategori tinggi. Terakhir, indikator (CP9) mendapatkan rata-rata skor 3,47 dari 122 responden. Skor ini juga masuk kategori tinggi. Secara keseluruhan, indikator *psychological plateau* (CP7) hingga (CP9) menegaskan bahwa tenaga kesehatan tetap menunjukkan persepsi tinggi mengenai adanya stagnasi karier, meskipun terdapat variasi nilai rata-rata antar item.

#### 4.3.2 Persepsi Responden Terhadap *Burnout*

Tabel 4. 8  
Persepsi Responden Terhadap *Burnout*

Item		Keterangan						Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah	
B1	F	5	11	7	22	77	122	4,27
	%	4,1%	9%	5,7%	18%	63,1%	100%	
B2	F	10	20	11	44	37	122	3,64
	%	8,2%	16,4%	9%	36,1%	30,3%	100%	
B3	F	10	18	8	36	50	122	3,80
	%	8,2%	14,8%	6,6%	19,5%	41%	100%	
B4	F	12	25	6	41	38	122	3,56
	%	9,8%	20,5%	4,9%	33,6%	31,1%	100%	
B5	F	16	22	6	36	42	122	3,54
	%	13,1%	18%	4,9%	29,5%	34,4%	100%	
B6	F	19	17	10	37	39	122	3,49



	%	15,6%	13,9%	8,2%	30,3%	32%	100%	
B7	F	7	19	11	47	38	122	3,74
	%	5,7%	15,6%	9%	38,5%	31,1%	100%	
B8	F	14	19	8	26	55	122	3,73
	%	11,5%	15,6%	6,6%	21,3%	45,1%	100%	
B9	F	15	18	9	39	41	122	3,60
	%	12,3%	14,8%	7,4%	32%	33,6%	100%	
B10	F	16	21	5	32	48	122	3,61
	%	13,1%	17,2%	4,1%	26,2%	39,3%	100%	
B11	F	8	13	6	34	61	122	4,04
	%	6,3%	10,4%	5,2%	28,1%	50%	100%	
B12	F	5	9	6	51	51	122	4,10
	%	4,2%	7,3%	5,2%	41,7%	41,7%	100%	

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator *exhaustion* (B1) menunjukkan bahwa dari total 122 responden mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,27 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa *exhaustion* dinyatakan sebagai sangat tinggi. Pada indikator (B2), rata-rata skor yang diperoleh dari 122 responden adalah 3,64, yang berada dalam kategori tinggi. Selanjutnya, indikator (B3) menunjukkan rata-rata skor 3,80 dari total 122 responden. Nilai ini tergolong kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pada indikator *exhaustion* (B1) hingga (B3), responden memiliki persepsi cukup kuat terhadap gejala *burnout* yang dialami.

Indikator *reduced professional efficacy* (B4) memperoleh skor rata-rata 3,56 dari 122 responden, yang termasuk kategori tinggi. Pada indikator (B5), nilai rata-rata dari 122 responden adalah 3,54, yang juga tergolong kategori tinggi. Sementara itu, indikator (B6) menghasilkan rata-rata skor 3,49 dari 122 responden, yang berada pada kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa indikator *reduced professional efficacy* (B4) hingga

(B6) tetap menunjukkan persepsi *burnout* yang tinggi pada tenaga kesehatan.

Berikutnya, indikator *emotional exhaustion* (B7) mencatat skor rata-rata 3,74 dari 122 responden. Nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Indikator (B8) mendapatkan rata-rata skor 3,73 dari total 122 responden, yang termasuk kategori tinggi. Sedangkan indikator (B9) memperoleh rata-rata skor 3,60 dari 122 responden. Skor ini juga masuk kategori tinggi. Keseluruhan indikator *emotional exhaustion* (B7) hingga (B9) menunjukkan konsistensi persepsi tinggi responden terkait adanya *burnout*.

Indikator *depersonalization* (B10) menghasilkan skor rata-rata 3,61 dari 122 responden, yang termasuk kategori tinggi. Pada indikator (B11), rata-rata skor yang diperoleh dari 122 responden adalah 4,04, tergolong dalam kategori tinggi. Terakhir, indikator (B12) menunjukkan rata-rata skor 4,10 dari total 122 responden. Skor ini juga masuk kategori tinggi. Dengan demikian, indikator *depersonalization* (B10) hingga (B12) memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap *burnout* tetap berada pada tingkat tinggi, bahkan mendekati kategori sangat tinggi pada beberapa item.

#### 4.3.3 Persepsi Responden Terhadap *Cynicism*

Tabel 4. 9  
Persepsi Responden Terhadap *Cynicism*

Item		Keterangan						Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	Jumlah	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
C1	F	11	18	12	25	56	122	3,80
	%	9%	18%	9,8%	20,5%	45,9%	100%	
C2	F	12	22	9	51	28	122	3,43
	%	9,8%	18%	7,4%	41,8%	23%	100%	
C3	F	17	25	6	22	52	122	3,55
	%	13,9%	20,5%	4,9%	18%	42,6%	100%	
C4	F	15	17	10	37	43	122	3,62
	%	12,3%	13,9%	8,2%	30,3%	35,2%	100%	

C5	F	14	22	8	41	37	122	3,53
	%	11,5%	18%	6,6%	33,6%	30,3%	100%	
C6	F	13	18	13	39	39	122	3,60
	%	10,7%	14,8%	10,7%	32%	32%	100%	
C7	F	17	18	6	42	39	122	3,56
	%	13,9%	14,8%	4,9%	34,4%	32%	100%	
C8	F	12	23	8	40	39	122	3,58
	%	9,8%	18,9%	6,6%	32,8%	32%	100%	
C9	F	11	6	8	52	45	122	3,93
	%	9,4%	5,2%	6,3%	42,7%	36,5%	100%	

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator emotional detachment from work (C1) menunjukkan bahwa dari total 122 responden mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,80 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa emotional detachment from work dinyatakan sebagai tinggi. Pada indikator (C2), rata-rata skor yang diperoleh dari 122 responden adalah 3,43, yang berada dalam kategori tinggi. Selanjutnya, indikator (C3) menunjukkan rata-rata skor 3,55 dari total 122 responden. Nilai ini juga tergolong kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa indikator emotional detachment from work (C1) hingga (C3) menandakan adanya kecenderungan persepsi tinggi responden terhadap sinisme di lingkungan kerja.

Indikator cognitive disengagement (C4) memperoleh skor rata-rata 3,62 dari 122 responden, yang termasuk kategori tinggi. Pada indikator (C5), nilai rata-rata dari 122 responden adalah 3,53, yang juga tergolong kategori tinggi. Sementara itu, indikator (C6) menghasilkan rata-rata skor 3,60 dari 122 responden, yang berada pada kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa indikator cognitive disengagement (C4) hingga (C6) tetap menunjukkan konsistensi persepsi responden terhadap kecenderungan sinisme yang tinggi.

Berikutnya, indikator reduced work involvement (C7) mencatat skor rata-rata 3,56 dari 122 responden. Nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Indikator (C8) mendapatkan rata-rata skor 3,58 dari total 122 responden, yang termasuk

kategori tinggi. Terakhir, indikator (C9) memperoleh rata-rata skor 3,93 dari 122 responden. Skor ini masuk kategori tinggi. Secara keseluruhan, indikator *reduced work involvement* (C7) hingga (C9) memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap *cynicism* berada dalam kategori tinggi, menandakan adanya sikap sinis yang cukup dominan di kalangan tenaga kesehatan.

#### 4.3.4 Persepsi Responden Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4. 10  
Persepsi Responden Terhadap *Turnover Intention*

Item		Keterangan						Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah	
TI1	F	17	18	7	16	64	122	3,75
	%	13,9%	14,8%	5,7%	13,1%	52,5%	100%	
TI2	F	13	13	9	49	38	122	3,70
	%	10,7%	10,7%	7,4%	40,2%	31,1%	100%	
TI3	F	11	13	10	37	51	122	3,85
	%	9%	10,7%	8,2%	30,3%	41,8%	100%	
TI4	F	9	14	14	42	43	122	3,79
	%	7,4%	11,5%	11,5%	34,4%	35,2%	100%	
TI5	F	10	15	11	47	39	122	3,74
	%	8,2%	12,3%	9%	38,5%	32%	100%	
TI6	F	8	10	15	44	45	122	3,76
	%	6,6%	8,2%	12,3%	36,1%	36,9%	100%	
TI7	F	12	18	9	49	34	122	3,54
	%	9,8%	14,8%	7,4%	40,2%	27,9%	100%	
TI8	F	8	7	10	38	59	122	4,09
	%	6,6%	5,7%	8,2%	31,1%	48,4%	100%	

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator *thinking of quitting* (TI1) menunjukkan bahwa dari total 122 responden mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang dapat ditarik

kesimpulan bahwa *thinking of quitting* dinyatakan sebagai tinggi. Pada indikator (TI2), rata-rata skor yang diperoleh dari 122 responden adalah 3,70, yang juga berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, indikator (TI3) menunjukkan rata-rata skor 3,85 dari total 122 responden. Nilai ini termasuk kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa indikator *thinking of quitting* (TI1) hingga (TI3) menandakan adanya niat berpindah kerja yang cukup tinggi di kalangan tenaga kesehatan.

Indikator *intention to search for alternatives* (TI4) memperoleh skor rata-rata 3,79 dari 122 responden, yang berada dalam kategori tinggi. Pada indikator (TI5), nilai rata-rata dari 122 responden adalah 3,74, yang juga termasuk kategori tinggi. Sementara itu, indikator (TI6) menghasilkan rata-rata skor 3,76 dari 122 responden, yang berada pada kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa indikator *intention to search for alternatives* (TI4) hingga (TI6) konsisten menunjukkan persepsi tinggi responden terkait keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya.

Berikutnya, indikator *intention to quit* (TI7) mencatat skor rata-rata 3,54 dari 122 responden. Nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Terakhir, indikator (TI8) mendapatkan skor rata-rata 4,09 dari total 122 responden. Nilai ini masuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, indikator *intention to quit* (TI7) hingga (TI8) memperlihatkan bahwa tenaga kesehatan menunjukkan kecenderungan niat berpindah kerja yang cukup tinggi, bahkan mendekati kategori sangat tinggi pada salah satu indikator.

#### **4.4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS)**

Untuk menguji dampak dari *career plateau* dan *burnout* pada *turnover intention* dengan mediasi *cynicism*, diperlukan adanya penggunaan software Smart-PLS 3.0 dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Dalam Gambar 4.1 telah ditampilkan hasil yang telah melalui perantara pengujian dalam model PLS yang mencakup pengukuran outer model.

#### 4.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam penelitian ini ditunjukkan dengan adanya hubungan antara setiap indikator dengan variabel laten yang ada di penelitian disebut dengan model pengukuran. Untuk menguji *discriminant* dan *validity convergent*, digunakan pendekatan *MultiTraitMultiMethod* (MTMM). Selain itu, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha merupakan dua cara yang dilakukan untuk menguji reliability (Ghazali & Latan, 2015).

##### a. Convergent Validity

Pada Outer model salah satunya terdapat convergent validity yang dapat diukur melalui adanya korelasi skor konstruk terhadap skor item indikator. Jika hasil dari nilai loading yang dimiliki sebesar 0,50 sampai 0,60, maka adanya penerimaan pada skor loading

Tabel 4. 11  
Outer Loading

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
<i>Career plateau</i> (X1)	X1.1.1	0.903	Valid
	X1.1.2	0.899	Valid
	X1.1.3	0.889	Valid
	X1.2.1	0.894	Valid
	X1.2.2	0.913	Valid
	X1.2.3	0.903	Valid
	X1.3.1	0.902	Valid
	X1.3.2	0.900	Valid
	X1.3.3	0.881	Valid
<i>Burnout</i> (X2)	X2.1.1	0.826	Valid
	X2.1.2	0.837	Valid
	X2.1.3	0.836	Valid
	X2.2.1	0.832	Valid
	X2.2.2	0.837	Valid
	X2.2.3	0.826	Valid
	X2.3.1	0.846	Valid

	X2.3.2	0.819	Valid
	X2.3.3	0.835	Valid
	X2.4.1	0.816	Valid
	X2.4.2	0.855	Valid
	X2.4.3	0.880	Valid
<i>Cynicism (Z)</i>	Z1.1.1	0.892	Valid
	Z1.1.2	0.899	Valid
	Z1.1.3	0.906	Valid
	Z1.2.1	0.897	Valid
	Z1.2.2	0.897	Valid
	Z1.2.3	0.891	Valid
	Z1.3.1	0.894	Valid
	Z1.3.2	0.883	Valid
	Z1.3.3	0.915	Valid
<i>Turnover intention (Y)</i>	Y1.1.1	0.919	Valid
	Y1.1.2	0.929	Valid
	Y1.1.3	0.932	Valid
	Y1.2.1	0.918	Valid
	Y1.2.2	0.936	Valid
	Y1.2.3	0.933	Valid
	Y1.3.1	0.933	Valid
	Y1.3.2	0.924	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

#### b. Discriminant Validity

Analisis cros loading menjadi pedoman utama dalam menilai hasil dari nilai discriminant validity. Suatu konstruk dapat di nilai validitas diskriminan yang baik, jika indikator konstruk latennya lebih besar dibandingkan dengan konstruk laten yang lain. Lebih lanjut, nilai dari Average Variance Extracted (AVE) juga dibutuhkan untuk mengukur validitas dari suatu konstruk (Ghazali

& Latan, 2015). Penilaian suatu model dapat dianggap baik jika nilai AVE yang dimiliki melebihi dari 0,5.

Tabel 4. 12  
Fornell-Larcker Criterin

	<i>Burnout</i>	<i>Career plateau</i>	<i>Cynicism</i>	<i>Turnover intention</i>
<i>Burnout</i>	0.837			
<i>Career plateau</i>	0.124	0.898		
<i>Cynicism</i>	0.418	0.579	0.897	
<i>Turnover intention</i>	0.415	0.674	0.755	0.928

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan analisis *Fornell-Larcker Criterion* pada tabel 4.12, terlihat bahwa semua konstruk dapat dianggap valid, dikarenakan korelasi antar variabel yang serupa lebih besar daripada korelasi perbedaan antar variabel.

Tabel 4. 13  
Cross Loading

	<i>Career plateau</i>	<i>Burnout</i>	<i>Turnover intention</i>	<i>Cynicism</i>
X1.1.1	0.903	0.086	0.608	0.524
X1.1.2	0.899	0.043	0.531	0.455
X1.1.3	0.889	0.067	0.610	0.501
X1.2.1	0.894	0.112	0.594	0.498
X1.2.2	0.913	0.207	0.620	0.540
X1.2.3	0.903	0.073	0.598	0.517
X1.3.1	0.902	0.088	0.618	0.552
X1.3.2	0.900	0.134	0.620	0.508
X1.3.3	0.881	0.173	0.637	0.572
X2.1.1	0.082	0.826	0.307	0.328



X2.1.2	0.062	0.837	0.328	0.298
X2.1.3	0.121	0.836	0.421	0.428
X2.2.1	0.039	0.832	0.254	0.315
X2.2.2	0.104	0.837	0.384	0.417
X2.2.3	0.171	0.826	0.381	0.360
X2.3.1	0.108	0.846	0.354	0.369
X2.3.2	0.069	0.819	0.314	0.318
X2.3.3	0.146	0.835	0.364	0.393
X2.4.1	0.155	0.816	0.349	0.346
X2.4.2	0.078	0.855	0.326	0.288
X2.4.3	0.062	0.880	0.332	0.275
Y1.1.1	0.623	0.434	0.919	0.691
Y1.1.2	0.613	0.346	0.929	0.709
Y1.1.3	0.617	0.402	0.932	0.733
Y1.2.1	0.580	0.398	0.918	0.658
Y1.2.2	0.646	0.396	0.936	0.721
Y1.2.3	0.638	0.395	0.933	0.696
Y1.3.1	0.655	0.366	0.933	0.717
Y1.3.2	0.627	0.343	0.924	0.678
Z1.1.1	0.539	0.378	0.655	0.892
Z1.1.2	0.556	0.384	0.680	0.899
Z1.1.3	0.518	0.360	0.652	0.906
Z1.2.1	0.499	0.399	0.701	0.897
Z1.2.2	0.557	0.375	0.721	0.897
Z1.2.3	0.510	0.369	0.684	0.891
Z1.3.1	0.478	0.375	0.669	0.894
Z1.3.2	0.486	0.375	0.655	0.883
Z1.3.3	0.529	0.363	0.679	0.915

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Cross Loading* pada Tabel 4.13, dapat dijelaskan bahwa pada setiap indikator variabel menunjukkan

hasil yang baik. Hal ini terlihat dari fakta bahwa nilai cross-loading pada setiap indikator lebih tinggi daripada nilai cross-loading pada variabel laten lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap indikator atau item mampu secara konsisten mengukur variabel laten yang dimaksud tanpa adanya ambiguitas atau kesalahan pengukuran yang signifikan.

c. *Reliability*

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat mengukur dari nilai *reliability*. Hal ini dibuktikan ketika melakukan pengujian reliabilitas, dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* melebihi dari 0,7 suatu variabel dapat dianggap variabel (Ghazali & Latan, 2015).

Tabel 4. 14  
Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Career plateau</i>	0.970	0.974
<i>Burnout</i>	0.961	0.966
<i>Cynicism</i>	0.970	0.974
<i>Turnover intention</i>	0.977	0.980

Sumber: Data diolah, (2025)

Jika merujuk pada analisis realibilitas pada Tabel 4.16, terlihat bahwasannya nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* melebihi dari 0,7. Dengan kata lain, setiap konstruk yang digunakan pada penelitian ini, yaitu *career plateau*, *burnout*, *cynicism*, dan *turnover intention* dianggap reliabel.

Tabel 4. 15  
Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Career plateau</i>	0.807
<i>Burnout</i>	0.701

<i>Cynicism</i>	0.805
<i>Turnover intention</i>	0.861

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan analisis *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 4.14, terlihat bahwa seluruh konstruk penelitian ini dianggap valid, dikarenakan seluruh konstruksya, yaitu *career plateau*, *burnout*, *cynicism*, dan *turnover intention* memiliki nilai AVE melebihi dari batas 0,5.

#### 4.4.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Model*)

Dalam mendeteksi hubungan sebab akibat diantara variabel-variabel yang tidak dapat diukur dengan langsung merupakan peran alat analisis dari model struktural (Ghazali & Latan, 2015). Hasil analisis *inner model* yang diperoleh melalui *Partial Least Squares* (PLS) dan teknik *Bootstrapping* adalah sebagai berikut:

##### a. *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat menjadi salah satu evaluasi untuk melihat kualitas dari model struktural pada setiap masing-masing dari variabel endogen (dependen). Pengujian *goodness-fit model* dapat dikategorikan lemah, moderat atau kuat jika nilai *R-Square* yang dimiliki sebesar 0,25, 0,50, dan 0,75 (Ghazali & Latan, 2015). Berikut tabel hasil dengan menggunakan pengujian *R-Square*:

Tabel 4. 16  
R-Square

	<i>R-Square</i>	Persentase
<i>Cynicism</i>	0.458	45,8%
<i>Turnover intention</i>	0.680	68%

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan nilai *R-Square* pada Tabel 4.16, variabel *turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 68% oleh variabel independen yakni *career plateau* dan *burnout* yang menandakan nilai R Square nya moderat. Sedangkan variabel *cynicism* hanya mampu

menjelaskan R Square sebesar 45,8% yang mengimplementasikan nilai nya lemah. Sehingga *turnover intention* dalam hal ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen dengan kriteria cukup. Sebaliknya *cynicism* memiliki kategori lemah dan belum sepenuhnya mampu menjelaskan kombinasi variasi dalam variabel dependen.

b. *F-Square*

Kualitas suatu model di penelitian dapat diukur menggunakan uji *F-Square*. Berdasarkan kriteria yang disampaikan oleh Ghazali & Latan (2015) pengujian nilai F-Square dapat dikategorikan berdasarkan jika variabel laten mencapai 0,35 pengaruh besar, mencapai 0,15 pengaruh sedang dan mencapai kurang dari 0,15 pengaruh lemah. Pada Tabel 4.17 dapat di lihat hasil uji *F-Square* penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 17  
F-Square

	<i>F-Square</i>	
	<i>Cynicism</i>	<i>Turnover intention</i>
<i>Career plateau</i>	0.521	0.303
<i>Burnout</i>	0.225	0.078
<i>Cynicism</i>		0.355

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil analisis efek ukuran (f-square) menunjukkan adanya variasi kontribusi antar variabel laten dalam model penelitian. Pertama, pengaruh *burnout* terhadap *cynicism* memperoleh nilai f square sebesar 0.225, yang berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan variasi *cynicism*. Sementara itu, *burnout* terhadap *turnover intention* memiliki nilai f square sebesar 0.078, yang termasuk dalam kategori kecil. Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* secara langsung hanya memberikan kontribusi minor

terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. Selanjutnya, *career plateau* terhadap *cynicism* menunjukkan nilai *f square* sebesar 0.521, yang masuk dalam kategori besar. Hal ini menegaskan bahwa stagnasi karier memberikan pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan sikap sinis tenaga kesehatan.

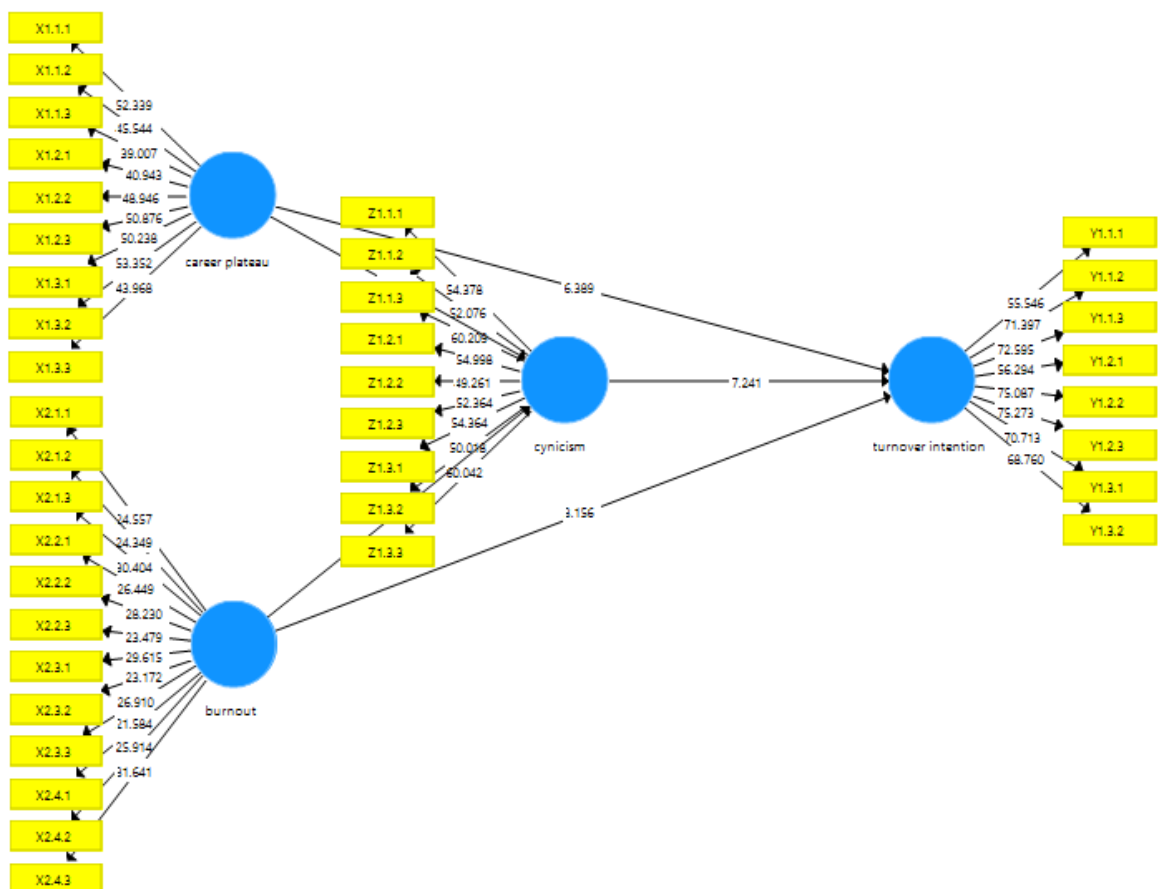
Kemudian, *career plateau* terhadap *turnover intention* menghasilkan nilai *f square* sebesar 0.303, yang dikategorikan sebagai sedang hingga mendekati besar. Hal ini mengindikasikan bahwa *career plateau* memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap keinginan tenaga kesehatan untuk keluar dari pekerjaannya. Terakhir, *cynicism* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai *f square* sebesar 0.355, yang termasuk kategori besar. Artinya, sikap sinis yang muncul pada tenaga kesehatan menjadi faktor yang kuat dalam mendorong keinginan untuk berhenti bekerja.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai *path coefficient* yang diperoleh melalui proses bootstrapping. Hipotesis yang dinyatakan signifikan jika hubungan antara variabel eksogen dan endogen memenuhi kriteria, yaitu nilai *t-statistic*  $\geq$  nilai *t-table* (1,96) atau nilai probabilitas  $\leq$  tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Menurut, jika *p-value* lebih besar dari 0,05, maka pengaruh yang diuji tidak dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dalam model yang diuji. Jika *p-value*  $< 0,05$ , yang berarti variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Namun, penting memahami bahwa *p-value* tidak menunjukkan besarnya efek atau signifikansi praktis dari hasil penelitian. Nilai *p* hanya menunjukkan signifikansi statistik, bukan signifikansi klinis atau praktis. Oleh karena itu, interpretasi hasil penelitian tidak boleh hanya bergantung pada *p-value*, tetapi juga mempertimbangkan konteks dan ukuran efek yang diamati. Hasil pengujian hipotesis ini ditampilkan dalam bentuk gambar dan data yang mendukung analisis.

Untuk setiap hubungan yang dianalisis, nilai t-statistic yang melebihi ambang kritis atau nilai probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikansi mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel- variabel tersebut. Penyajian data dan gambar tersebut memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat signifikansi setiap hubungan dalam model, sekaligus memperkuat kevalidan temuan penelitian.

Gambar 4. 1  
Uji Hipotesis



Tabel 4. 18  
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values	Ket.
CP → TI	0.387	0.061	6.389	0.000	Diterima

B → TI	0.176	0.056	3.156	0.002	Diterima
C → TI	0.458	0.063	7.241	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah, (2025)

#### 4.5.1 Pengaruh *Career Plateau* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian pengaruh *Career plateau* (X1) dengan *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.387, dengan arah positif yang berarti terdapat hubungan searah antara *career plateau* dan *turnover intention*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar  $6.389 > 1.96$  dengan nilai *p-values*  $0.000 > 0.05$  yang berarti *career plateau* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

**Hipotesis 1 *Career Plateau* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diterima**

#### 4.5.2 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian pengaruh *Burnout* (X2) dengan *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.176, dengan arah positif yang berarti terdapat hubungan searah antara *burnout* dan *turnover intention*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar  $3.156 > 1.96$  dengan nilai *p-values*  $0.002 > 0.05$  yang berarti *burnout* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

**Hipotesis 2 *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diterima**

#### 4.5.3 Pengaruh *Cynicism* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian pengaruh *Cynicism* (Z) dengan *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.458, dengan arah positif yang berarti terdapat hubungan searah antara *cynicism* dan *turnover intention*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar  $7.241 > 1.96$  dengan nilai *p-values*  $0.000 > 0.05$  yang berarti *burnout* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

**Hipotesis 3 *Cynicism* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diterima**

Tabel 4. 19  
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values	Ket.
CP → C → TI	0.245	0.045	5.435	0.000	Diterima
B → C → TI	0.161	0.039	4090	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah, (2025)

#### 4.5.4 Pengaruh *Career plateau* terhadap *Turnover Intentionn* melalui *Cynicism*

Hasil pengujian pengaruh *Career plateau* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui *Cynicism* (Z) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.245, dan t-statistik berjumlah  $5.435 > 1.96$  dengan nilai *p-values*  $0.000 > 0.05$ . Hal ini menandakan variabel *Cynicism* memediasi pengaruh positif *Career plateau* terhadap *Turnover intention*.

**Hipotesis 4 *Career Plateau* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi dari *Cynicism* diterima.**

#### 4.5.5 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intentionn* melalui *Cynicism*

Hasil pengujian pengaruh *Burnout* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui *Cynicism* (Z) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.161, dan t-statistik berjumlah  $4.090 > 1.96$  dengan nilai *p-values*  $0.000 > 0.05$ . Hal ini menandakan variabel *Cynicism* memediasi pengaruh positif *Career Burnout* terhadap *Turnover intention*.

**Hipotesis 5 *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi dari *Cynicism* diterima.**

### 4.6 Pembahasan

#### 4.6.1 Pengaruh *Career plateau* terhadap *Turnover Intentionn*

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *career plateau* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sehingga *career plateau* (X1) berpengaruh secara langsung



terhadap *turnover intention* (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,387 ke arah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara *career plateau* dengan *turnover intention*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar 6.389 > 1.96 dengan nilai *p-values* 0.000 > 0.05 yang berarti *career plateau* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Kondisi ini juga sejalan dengan penelitian Bai et al. (2023) mengungkapkan bahwa *career plateau* tidak hanya meningkatkan *burnout*, tetapi juga mendorong *turnover intention* secara signifikan, sehingga memperkuat hasil penelitian ini bahwa stagnasi karier merupakan faktor kunci yang berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention*.

Menurut Ference et al. (1977) *career plateau* didefinisikan sebagai kondisi ketika individu merasa tidak lagi memiliki peluang untuk berkembang dalam pekerjaannya, baik karena keterbatasan struktur maupun sifat pekerjaan yang monoton. Kondisi ini mencakup terbatasnya peluang kenaikan jabatan (*hierarchical plateau*), monotonnya tugas kerja (*job content plateau*), serta perasaan terhambat dalam perkembangan psikologi (*psychological plateau*). Sementara itu, *turnover intention* menurut Mobley (1977) adalah keinginan individu untuk keluar dari pekerjaannya, yang dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover* aktual. Kedua konsep ini saling berhubungan karena stagnasi karier dapat menjadi salah satu pemicu niat berpindah kerja.

Dalam konteks tenaga kesehatan di Jawa Timur, hasil ini menggambarkan bahwa perasaan terjebak dalam rutinitas pekerjaan yang berulang dan minimnya peluang promosi karier menjadi faktor pemicu munculnya *turnover intention*. Tenaga kesehatan yang merasa tidak ada perkembangan karier cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih menjanjikan. Hal ini relevan mengingat beban kerja yang tinggi, keterbatasan formasi struktural, serta sistem birokrasi di sektor kesehatan sering kali menjadi hambatan bagi tenaga kesehatan untuk berkembang, sehingga rentan mengalami stagnasi karier.

Hasil penelitian didukung oleh temuan empiris dari Polat (2025) yang dalam penelitiannya pada tenaga perawat menemukan bahwa stagnasi karier yang dirasakan tenaga kesehatan secara nyata meningkatkan kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Andari et al. (2024) dalam konteks perusahaan manufaktur di Jakarta, di mana *career plateau* terbukti menjadi faktor penting yang mendorong munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Dalam perspektif islam, stagnasi karier yang memicu niat keluar dari pekerjaan dapat dikaitkan dengan etos kerja. Menurut Quraish Shihab, islam menekankan pentingnya bekerja secara optimal dan produktif sebagai ibadah, serta menghindari rasa malas dan putus asa. Al-Quran memberikan arahan yang relevan dengan kondisi ini, salah satunya dalam surat Al-Insyirah ayat 7-8 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝٨

Artinya : "Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain). dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!".

Jika engkau telah tuntas dari pekerjaanmu dan telah selesai darinya, maka bersungguh-sungguhlah dalam ibadah kepada Rabbmu. Dan jadikan keinginanmu dan tujuanmu hanya kepada Allah semata (Humaid, 2025; Riyadh, 2025).

حَدَّثَنَا أَبُو مُوسَى الْأَنْصَارِيُّ، حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ، حَدَّثَنَا شُعْبَةُ، عَنْ

بُرَيْدِ بْنِ أَبِي مَرْيَمَ، عَنْ أَبِي الْخَوَّازِ السَّعْدِيِّ، قَالَ قُلْتُ لِلْحَسَنِ بْنِ عَلِيٍّ مَا

حَفِظْتُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ حَفِظْتُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى

اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " دَعَا مَا يَرِيكَ إِلَى مَا لَا يَرِيكَ فَإِنَّ الصِّدْقَ طُمَأْنِينَةٌ وَإِنَّ

الْكَذِبَ رِيَّةٌ " . وَفِي الْحَدِيثِ قِصَّةٌ . قَالَ وَأَبُو الْحَوَّاءِ السَّعْدِيُّ اسْمُهُ رَيْعَةُ بْنُ

شَيْبَانَ . قَالَ وَهَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ صَحِيحٌ . حَدَّثَنَا بُنْدَارٌ، حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ

جَعْفَرٍ، حَدَّثَنَا شُعْبَةُ، عَنْ بُرَيْدٍ، فَذَكَرَ نَحْوَهُ .

*Al-Hasan bin 'Ali berkata: "Aku ingat bahwa Rasulullah (s.a.w) bersabda: 'Tinggalkan apa yang meragukanmu untuk apa yang tidak meragukanmu. Kebenaran membawa ketenangan, sedangkan kebohongan menimbulkan keraguan.'"*

(HR. Tirmidzi No. 2518) menegaskan anjuran untuk meninggalkan kondisi yang menimbulkan keraguan dan berpindah kepada keadaan yang lebih jelas serta membawa ketenangan. Dalam konteks career plateau, stagnasi karier sering kali memunculkan ketidakpastian mengenai masa depan, pengembangan diri, dan keberlanjutan peran kerja, sehingga menimbulkan keraguan terhadap nilai dan manfaat pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini secara logis dapat mendorong turnover intention, yakni niat untuk meninggalkan pekerjaan sebagai bentuk pencarian kepastian dan kemaslahatan yang lebih besar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *career plateau* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan di Jawa Timur. Secara teoritis, hasil ini menguatkan konsep *career plateau* dan *turnover intention* yang telah lama dibahas dileratur. Secara empiris, temuan ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan hasil serupa. Dalam perspektif Islam, meskipun stagnasi karier dapat memicu keinginan keluar dari pekerjaan, Islam mengajarkan pentingnya untuk menjaga etos kerja, amanah, tawakkal dalam menghadapi berbagai situasi.

#### **4.6.2 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *burnout* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sehingga *burnout* (X2) berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,176 ke arah positif,

yang berarti terdapat hubungan searah antara *burnout* dengan *turnover intention*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar  $3.156 > 1.96$  dengan nilai *p-values*  $0.002 > 0.05$  yang berarti *burnout* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

Menurut Maslach et al. (2001) salah satu peneliti terkemuka di bidang ini, *Burnout* merupakan respons terhadap tekanan kerja jangka panjang yang bersifat interaktif dan merugikan. Dalam konteks yang lebih luas, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga mendeskripsikan *Burnout* sebagai keadaan mental yang berkepanjangan yang disebabkan oleh stres emosional dan interpersonal yang terus-menerus di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* merupakan masalah serius yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks tenaga kesehatan di Jawa Timur, hasil ini menggambarkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta paparan risiko kesehatan membuat *burnout* menjadi fenomena nyata. Tenaga kesehatan yang secara konstan menghadapi beban kerja emosional dan fisik sering kali merasa kelelahan, kehilangan empati, bahkan mengalami penurunan motivasi kerja. Kondisi ini secara langsung mendorong adanya *turnover intention* untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan logis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *burnout* dan *turnover intention*. Ran et al. (2020) mengemukakan dalam penelitiannya terhadap tenaga kesehatan primer di Tiongkok menemukan bahwa tingkat *burnout* berhubungan erat dengan meningkatnya *turnover intention*. Hal yang sama juga ditegaskan Kelly et al. (2020) dalam penelitiannya bahwa *burnout* pada perawat berhubungan positif terhadap *turnover intention*, terutama ketika dikaitkan dengan tingginya tekanan beban kerja dan kurangnya dukungan organisasi (POS). *Burnout* yang dialami tenaga

kesehatan, seperti kelelahan dan penurunan pencapaian pribadi, mendorong mereka untuk memiliki keinginan keluar dari pekerjaan.

Dalam perspektif Islam, *burnout* dapat dimaknai sebagai kondisi ketika seseorang mengalami kelelahan, hilangnya semangat, kurangnya energi dalam pekerjaannya, yang sesungguhnya merupakan bagian dari ujian untuk menjalankan amanah dan kewajiban. Al Ghazali dalam *Ihya' Ulumuddin* menegaskan bahwa pekerjaan ialah sebagian dari ibadah yang harus dikerjakan dengan keseimbangan jasmani dan rohani. Dalam Al-Quran juga sudah dijelaskan mengenai pedoman menjaga keseimbangan dan tidak berlebihan dalam bekerja, yang tercantum dalam Surat Al Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا

كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ

وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami.

*Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”.*

Allah tidak membebani seseorang kecuali dengan sesuatu yang sanggup dilakukannya, karena agama Allah dibangun di atas asas kemudahan, sehingga tidak ada sesuatu yang memberatkan di dalamnya. Barangsiapa berbuat baik, dia akan mendapatkan ganjaran atas apa yang dia lakukan, tanpa dikurangi sedikitpun. Dan barangsiapa berbuat buruk, dia akan memikul dosanya sendiri, tidak dipikul oleh orang lain. Rasulullah dan orang-orang mukmin berdoa, “Ya Rabb kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau salah dalam perbuatan atau ucapan yang tidak kami sengaja. Ya Rabb kami, janganlah Engkau bebani kami dengan sesuatu yang memberatkan dan tidak sanggup kami jalankan, sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami yang Engkau hukum atas kezaliman mereka, seperti orang-orang Yahudi. Dan janganlah Engkau pikulkan kepada kami perintah maupun larangan yang memberatkan dan tidak sanggup kami jalankan. Maafkanlah dosa-dosa kami, ampunilah diri kami, dan sayangilah kami dengan kemurahan-Mu. Engkaulah pelindung dan penolong kami. Maka tolonglah kami dalam menghadapi orang-orang kafir (Humaid, 2025)

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْمُثَنَّى، حَدَّثَنَا يَحْيَى، عَنْ هِشَامٍ، قَالَ أَخْبَرَنِي أَبِي، عَنْ عَائِشَةَ،

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دَخَلَ عَلَيْهَا وَعِنْدَهَا امْرَأَةٌ قَالَ " مَنْ هَذِهِ "

قَالَتْ فُلَانَةٌ. تَذَكَّرُ مِنْ صَلَاتِهَا. قَالَ " مَهْ، عَلَيْكُمْ بِمَا تَطِيقُونَ، فَوَاللَّهِ لَا يَمَلُّ اللَّهُ

حَتَّى تَمْلُؤُوا ". وَكَانَ أَحَبَّ الدِّينِ إِلَيْهِ مَا دَامَ عَلَيْهِ صَاحِبُهُ.

*Dari Aisyah: Suatu ketika Nabi SAW datang sementara seorang wanita duduk bersamaku. Dia bertanya, "Siapa dia?" Aku menjawab, "Dia adalah fulana," dan memberitahunya tentang shalatnya yang berlebihan. Dia berkata dengan nada tidak setuju, "Lakukanlah amal yang sesuai dengan kemampuanmu (tanpa membebani diri) karena Allah tidak merasa lelah (memberi pahala) tetapi (pasti) kamu akan merasa lelah dan amal yang paling baik di sisi Allah adalah yang dilakukan secara rutin."*

Hadis HR. Bukhari No. 43 yang menegaskan anjuran untuk melakukan aktivitas sesuai dengan kemampuan, karena kelelahan dapat menyebabkan seseorang berhenti, memiliki keterkaitan yang jelas dengan hubungan antara burnout dan turnover intention. Burnout muncul ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan dan berkepanjangan tanpa keseimbangan, sehingga memicu kelelahan fisik, emosional, dan mental. Kondisi ini secara logis meningkatkan kecenderungan individu untuk mengurangi keterlibatan kerja atau bahkan berniat meninggalkan pekerjaannya sebagai bentuk perlindungan diri dari kelelahan yang semakin parah. Dengan demikian, hadis ini memberikan landasan normatif bahwa kelelahan akibat beban yang melampaui kapasitas individu dapat mendorong keputusan untuk berhenti atau keluar dari peran kerja, sehingga memperkuat pemahaman bahwa burnout merupakan faktor penting yang memengaruhi munculnya turnover intention

Dengan demikian, *burnout* terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Jawa Timur. Secara teoritis, hasil ini mendukung model hubungan antara *burnout* dan niat keluar. Secara empiris, penelitian ini konsisten dengan berbagai studi terdahulu yang menemukan pengaruh positif signifikan dengan model hubungan tersebut. Dalam perspektif islam, fenomena *burnout* tidak dapat dihindari, namun dihadapi dengan semangat, penuh kesabaran, menjaga amanah, serta menguatkan batinnya individu. Hal ini menunjukkan bahwa mengelola *burnout* bukan hanya persoalan organisasi, namun juga hal yang berkaitan dengan moral dan spiritual yang harus diperhatikan.

#### **4.6.3 Pengaruh *Cynicism* terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *cynicism* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sehingga *cynicism* (Z) berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,458 ke arah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara *cynicism* dengan *turnover intention*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar  $7.241 > 1.96$  dengan nilai *p*-

*values*  $0.002 > 0.05$  yang berarti *cynicism* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

*Cynicism* menurut Maslach et al. (2001), merupakan salah satu dimensi utama burnout yang ditandai dengan sikap negatif, menjauh, dan apatis terhadap pekerjaan. Menurut Dean et al. (1998), sebagaimana dikutip oleh Ike et al. (2024), *organizational cynicism* didefinisikan sebagai sikap tidak setuju atau penolakan terhadap organisasi, yang timbul karena keyakinan bahwa organisasi telah melanggar komitmen moral maupun kontrak psikologis terhadap karyawannya. Individu yang mengalami *cynicism* cenderung memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak bermakna.

Dalam konteks tenaga kesehatan di Jawa Timur, temuan ini menunjukkan bahwa sikap sinis dapat muncul ketika tenaga kesehatan merasa pekerjaan yang dijalani tidak lagi memberi makna, didominasi rutinitas, serta kurang dihargai oleh organisasi maupun masyarakat. Rasa sinisme yang terus berkembang membuat motivasi intristik menurun, sehingga memperkuat keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Hal ini wajar mengingat beban emosional yang tinggi di sektor kesehatan sering kali menimbulkan jarak psikologi antara tenaga kesehatan dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan empiris dari beberapa studi terdahulu yang menunjukkan adanya keterlibatan positif signifikan antara *cynicism* dan *turnover intention*. Penelitian oleh El-liethiey & Atalla (2021) menemukan bahwa tingkat *organizational cynicism* yang tinggi pada perawat berhubungan langsung dengan meningkatnya niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan di rumah sakit. Selanjutnya Cicek et al. (2021) mengungkapkan bahwasanya dimensi kognitif dan afektif dari *cynicism* terbukti meningkatkan *turnover intention* secara positif signifikan pada karyawan perusahaan teknologi di Istanbul.

Dalam perspektif Islam, *cynicism* dapat dipandang sebagai bentuk kelemahan motivasi spiritual dalam bekerja. Ibnu Khaldun dalam



Muqoddimah menjelaskan bahwa kerja adalah suatu aktivitas ibadah yang manusiawi, dan setiap perbuatan yang dilakukan dengan ikhlas akan menimbulkan kontribusi pembangunan sosial. Al-Quran memberikan peringatan mengenai pentingnya menjaga kesungguhan dalam bekerja, yang tertuang dalam surat An Nisa ayat 142 yang berbunyi:

إِنَّ الْمُنَافِقِينَ يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَهُوَ خَادِعُهُمْ وَإِذَا قَامُوا إِلَى الصَّلَاةِ  
قَامُوا كُسَالَى يُرَآؤُونَ النَّاسَ وَلَا يَذْكُرُونَ اللَّهَ إِلَّا قَلِيلًا ۖ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang munafik itu hendak menipu Allah, tetapi Allah membalas tipuan mereka (dengan membiarkan mereka larut dalam kesesatan dan penipuan mereka). Apabila berdiri untuk salat, mereka melakukannya dengan malas dan bermaksud riya di hadapan manusia. Mereka pun tidak mengingat Allah, kecuali sedikit sekali”.

Sesungguhnya orang-orang munafik itu menipu Allah dengan memperlihatkan keislaman dan menyembunyikan kekafiran. Padahal sesungguhnya Allah-lah yang menipu mereka. Karena Allah telah melindungi darah mereka meskipun Allah mengetahui kekafiran mereka. Dan Dia telah menyiapkan hukuman yang sangat berat bagi mereka di Akhirat. Apabila mereka berdiri untuk menunaikan salat, mereka berdiri dengan bermalas-malasan dan tidak menyukainya. Dan mereka tidak mengingat Allah kecuali hanya sedikit saja, yaitu ketika mereka berjumpa dengan orang-orang mukmin (Humaid, 2025). Ayat ini menjelaskan bahwa sikap negatif, apatis, dan tanpa makna dalam menjalankan kewajiban berpotensi menurunkan kualitas amal sekaligus merusak komitmen. Relevansi dengan *cynicism* yakni ketika tenaga kesehatan mulai memandang pekerjaan dengan sinis, maka perilaku profesionalnya akan melemah, dan berakhir dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan dengan dalih tersebut. Oleh karena itu, islam menekankan agar pekerjaan dilakukan dengan niat benar dan semangat tulus, karena setiap amal yang dilakukan akan dinilai oleh Allah SWT.

حَدَّثَنَا بِشْرُ بْنُ مُحَمَّدٍ، أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ، أَخْبَرَنَا مَعْمَرٌ، عَنْ هَمَّامِ بْنِ مُنَبِّهٍ، عَنْ

أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ " إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ، فَإِنَّ الظَّنَّ

أَكْذَبُ الْحَدِيثِ، وَلَا تَحَسَّسُوا، وَلَا تَحَسَّسُوا، وَلَا تَحَسَّسُوا، وَلَا تَدَابَّرُوا، وَلَا

تَبَاغَضُوا، وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا " .

*Telah menceritakan kepada kami Bisyr bin Muhammad, telah mengabarkan kepada kami Abdullah, telah mengabarkan kepada kami Mamar, dari Hammam bin Munabbih, dari Abu Hurairah, dari Nabi SAW bersabda: "Hati-hatilah kalian terhadap prasangka, karena prasangka adalah seburuk-buruknya perkataan; dan janganlah kalian mencari-cari kesalahan orang lain, dan janganlah kalian mengintip, dan janganlah kalian saling hasad, dan janganlah kalian saling memutuskan hubungan, dan janganlah kalian saling membenci; dan jadilah kalian hamba-hamba Allah yang bersaudara."*

Hadis HR. Bukhari No. 6064 yang melarang prasangka buruk menegaskan bahwa sikap berpikir negatif merupakan sumber utama kerusakan penilaian dan hubungan sosial. Dalam konteks organisasi, cynicism tercermin dari prasangka karyawan terhadap niat, integritas, dan keadilan organisasi, sehingga setiap kebijakan atau tindakan manajemen cenderung ditafsirkan secara negatif. Ketika prasangka negatif tersebut berlangsung secara terus-menerus, cynicism tidak hanya berhenti pada sikap mental, tetapi berkembang menjadi turnover intention, yakni niat untuk meninggalkan pekerjaan sebagai bentuk respons terhadap ketidakpercayaan dan kekecewaan yang dirasakan. Dengan demikian, hadis ini relevan dalam menjelaskan bahwa prasangka negatif merupakan faktor psikologis yang dapat mempercepat munculnya keinginan keluar dari organisasi.

Dengan demikian, cynicism terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan di Jawa Timur. Secara teoritis, hasil ini memperkuat cynicism terhadap turnover intention. Secara empiris, penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu yang menemukan hubungan positif signifikan antara cynicism dan turnover intention. Dalam perspektif

islam, fenomena *cynicism* perlu dihindari dengan memperkuat niat bekerja sebagai ibadah dan menjaga semangat profesionalisme.

#### **4.6.4 Pengaruh *Career Plateau* terhadap *Turnover Intention* melalui *Cynicism***

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *career plateau* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) melalui *cynicism* (Z). Sehingga *career plateau* (X1) berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) dengan perantara mediasi *cynicism* (Z) yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,245 ke arah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara *career plateau* dengan *turnover intention* melalui *cynicism*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar  $5.435 > 1.96$  dengan nilai *p-values*  $0.000 > 0.05$  yang berarti *career plateau* juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui peran mediasi *cynicism*.

Fenomena ini menggambarkan bahwa ketika tenaga kesehatan merasa kariernya bertahan, baik karena jenjang karier, atau pekerjaan yang monoton, mereka lebih rentan memandang pekerjaan dengan sinis. Dalam konteks Jawa Timur, keadaan ini semakin jelas karena beban kerja tenaga kesehatan yang relatif tinggi sementara kesempatan untuk mengembangkan karier terbatas, terutama di daerah dengan fasilitas kesehatan terbatas. Perawat, bidan, maupun tenaga medis lainnya kerap terjebak dalam rutinitas berulang tanpa adanya prospek pengembangan ke jenjang promosi. Kondisi ini menimbulkan perasaan tidak puas, yang kemudian membentuk ekspresi sinisme terhadap pekerjaan maupun institusi. Oleh karena itu, wajar apabila *cynicism* jalur penting yang menjelaskan bagaimana *career plateau* berujung pada meningkatnya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi terdahulu yang menunjukkan peran mediasi dari *cynicism* dengan hubungan antara *career plateau* dan *turnover intention*. Penelitian dari Boamah et al. (2022) dalam International Journal of Environmental Research and Public Health menegaskan bahwa *cynicism* memainkan peran mediasi yang kuat dalam

hubungan antara *career plateau* dan *turnover intention*, terutama pada sektor pelayanan publik. Selanjutnya temuan dari Polat (2025) dalam Plos One juga menambahkan bahwa stagnasi karier hierarkis pada perawat berdampak pada meningkatnya sinisme dan akhirnya mendorong niat keluar dari pekerjaan.

Dalam lingkup islam, sinisme mencerminkan sifat sinis dan lemahnya motivasi spiritualnya. Imam Ghazali menekankan pentingnya keikhlasan dalam setiap amalan, termasuk pekerjaan dimana keikhlasan berarti melakukan tugas tanpa mengharap imbalan hanya semata-mata karena Allah SWT. Dalam hal ini terdapat dalam surat al baqarah ayat 155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ

وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya : “Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar”.

Sungguh Kami benar-benar akan menguji kalian dengan aneka musibah. Yakni dengan sedikit rasa takut kepada musuh, rasa lapar karena kekurangan makanan, kekurangan harta benda karena hilang atau sulit mendapatkannya, berkurangnya jiwa akibat bencana yang menelan korban jiwa atau gugur di medan jihad fi sabilillah, dan berkurangnya buah-buahan yang tumbuh di muka bumi. Dan berikanlah -wahai Nabi- kabar gembira kepada orang-orang yang sabar menghadapi musibah tersebut, bahwa mereka akan mendapatkan sesuatu yang menyenangkan hati mereka di dunia dan di akhirat (Humaid, 2025)

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa ujian berupa kesulitan hidup adalah bagian dari cara Allah menguji kesabaran hamba-Nya. Relevansi ayat ini dengan hubungan ketiga variabel tersebut terlihat dari makna

stagnasi karier yang menjadi bentuk ujian dari Allah yang bisa memunculkan rasa sinis dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Namun, islam mengajarkan bahwa kesabaran adalah kunci untuk mengatasi cobaan tersebut, sehingga sinisme yang muncul tidak berlanjut menjadi niat keluar untuk berpaling dari tanggung jawab pekerjaan. Dengan kata lain, ayat ini menegaskan pentingnya kesabaran agar individu mampu mengelola keterbatasan karier tanpa kehilangan dedikasi terhadap pekerjaannya.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ غِيْلَانَ، حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ آدَمَ، حَدَّثَنَا سُفْيَانُ، عَنْ عَاصِمٍ، عَنْ

زَيْدِ بْنِ حُبَيْشٍ، عَنْ صَفْوَانَ بْنِ عَسَّالٍ، قَالَ جَاءَ أَعْرَابِيٌّ جَهْوَرِيٌّ الصَّوْتِ فَقَالَ

يَا مُحَمَّدُ الرَّجُلُ يُحِبُّ الْقَوْمَ وَلَمَّا يَلْحَقْ بِهِمْ . فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ " الْمَرْءُ مَعَ مَنْ أَحَبَّ " . قَالَ أَبُو عِيسَى هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ صَحِيحٌ .

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ عَبْدِ الصَّيْطِيِّ، حَدَّثَنَا حَمَّادُ بْنُ زَيْدٍ، عَنْ عَاصِمٍ، عَنْ زَيْدٍ، عَنْ

صَفْوَانَ بْنِ عَسَّالٍ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَحْوَ حَدِيثِ مُحَمَّدٍ .

*Safwan bin Assal berkata bahwa seorang Badui dengan suara keras berkata: "Wahai Muhammad! Seorang pria mencintai orang-orang tetapi tidak dapat mengejar mereka (dalam amal)." Maka Rasulullah saw bersabda: "Seorang pria akan bersama dengan orang yang dicintainya." Abu 'Isa berkata: "Ini adalah hadits yang hasan dan sahih."*

Hadis ini menekankan bahwa makna dan rasa cukup menjadi fondasi utama ketenangan dan kepuasan seseorang dalam menjalani perannya. Dalam konteks organisasi, career plateau terjadi ketika individu kehilangan rasa makna dan perkembangan dalam pekerjaannya, meskipun kebutuhan dasarnya terpenuhi. Ketika stagnasi ini berlangsung lama, individu mulai membandingkan realitas kerja dengan harapan kariernya, yang secara bertahap melahirkan cynicism, yakni sikap sinis, ketidakpercayaan, dan penilaian negatif terhadap organisasi yang dianggap tidak lagi memberikan peluang atau keadilan. Hilangnya rasa makna dan apresiasi tersebut

kemudian mendorong individu untuk mempertanyakan kelayakan mempertahankan peran kerjanya, sehingga cynicism berfungsi sebagai mediator psikologis yang memperkuat transisi dari stagnasi karier menuju turnover intention. Dengan demikian, hadis ini relevan secara konseptual dalam menjelaskan bagaimana ketiadaan makna dan perkembangan memicu sikap negatif yang berujung pada keinginan meninggalkan pekerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *career plateau* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui *cynicism*. Secara teoritis, hal ini mendukung model hubungan tidak langsung dimana stagnasi karier mendorong terbentuknya sikap sinis yang memperkuat niat keluar. Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu yang menemukan bahwa *cynicism* menjadi mediator penting dalam hubungan antara stagnasi karier dan *turnover intention*. Dalam perspektif islam, fenomena ini menjadi pengingat bahwa stagnasi karier harus dihadapi dengan kesabaran, niat yang bersih, serta menjaga keseimbangan spiritual, dan selalu mengingat pekerjaan semata karena Allah SWT.

#### **4.6.5 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* melalui *Cynicism***

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *burnout* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) melalui *cynicism* (Z). Sehingga *burnout* (X2) berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) dengan perantara mediasi *cynicism* (Z) yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,161 ke arah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara *burnout* dengan *turnover intention* melalui *cynicism*. Hasil t-statistik diperoleh sebesar 4.090 > 1.96 dengan nilai *p-values* 0.000 > 0.05 yang berarti *burnout* juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui peran mediasi *cynicism*.

Fenomena ini menggambarkan bahwa kondisi *burnout* berupa kelelahan emosional, penurunan efektivitas profesional membuat tenaga kesehatan memandang pekerjaan dengan negatif. Situasi beban kerja yang berat, keterbatasan tenaga, serta tuntutan yang tinggi, muncul sikap sinis terhadap organisasi. Sikap ini menjadi jembatan penting untuk menjelaskan bagaimana *burnout* memperkuat niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, *cynicism* berfungsi sebagai penghubung emosional akibat *burnout* dengan keinginan meninggalkan pekerjaan.

Penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan empiris sebelumnya. Panagioti et al. (2017) menegaskan bahwa *burnout* yang dialami tenaga kesehatan berhubungan erat dengan meningkatnya *turnover intention*, terutama ketika sinisme muncul sebagai mekanisme mediasi yang memperburuk hubungan tersebut. Sejalan dengan itu, Shanafelt et al. (2015) melalui penelitian skala besar pada dokter di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *burnout*, khususnya depersonalisasi yang erat kaitannya dengan sinisme, berdampak signifikan pada meningkatnya *turnover intention*.

Dalam perspektif islam, kelelahan emosional yang berujung pada sikap sinis terhadap pekerjaan dapat dipandang sebagai tanda lemahnya kesabaran dan kurangnya kesadaran spiritual dalam bekerja. Ibn Qayyim Al Jauziyyah menjelaskan bahwa hati manusia yang lelah dan putus asa cenderung melahirkan sikap negatif, yang akhirnya menimbulkan kelemahan komitmen terhadap amanah yang diemban. Al-Quran juga menegaskan pentingnya kesabaran dalam menghadapi tekanan dan ujian hidup, yang tertuang dalam surat Al Baqarah ayat 155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ

وَالثَّمَرَاتِ ۖ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya : *“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar”*.

Sungguh Kami benar-benar akan menguji kalian dengan aneka musibah. Yakni dengan sedikit rasa takut kepada musuh, rasa lapar karena kekurangan makanan, kekurangan harta benda karena hilang atau sulit mendapatkannya, berkurangnya jiwa akibat bencana yang menelan korban jiwa atau gugur di medan jihad fi sabilillah, dan berkurangnya buah-buahan yang tumbuh di muka bumi. Dan berikanlah -wahai Nabi- kabar gembira kepada orang-orang yang sabar menghadapi musibah tersebut, bahwa mereka akan mendapatkan sesuatu yang menyenangkan hati mereka di dunia dan di akhirat (Humaid, 2025)

Ayat ini sangat relevan dengan kondisi tenaga kesehatan yang mengalami kelelahan, tekanan, keterbatasan yang semua keadaan tersebut adalah kondisi dimana ujian yang harus dihadapi dengan kesabaran. Ketika seseorang tidak mampu mengelola kelelahan dengan kesabaran, sinisme akan muncul dan mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan ada timbulnya sabar dan keikhlasan, sikap sinisme dapat diminimalisir sehingga tidak berujung pada keinginan untuk meninggalkan suatu tanggung jawab yang sesungguhnya adalah amanah mulia.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ، حَدَّثَنَا جَعْفَرُ بْنُ عَوْنٍ، حَدَّثَنَا أَبُو الْعُمَيْسِ، عَنْ عَوْنِ بْنِ أَبِي جُحَيْفَةَ، عَنْ أَبِيهِ، قَالَ أَخَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَيْنَ سَلْمَانَ، وَأَبِي الدَّرْدَاءِ، فَرَارَ سَلْمَانُ أَبَا الدَّرْدَاءِ، فَرَأَى أُمَّ الدَّرْدَاءِ مُتَبَدِّلَةً. فَقَالَ لَهَا مَا شَأْنُكِ قَالَتْ أَخُوكَ أَبُو الدَّرْدَاءِ لَيْسَ لَهُ حَاجَةٌ فِي الدُّنْيَا. فَجَاءَ أَبُو الدَّرْدَاءِ، فَصَنَعَ لَهُ طَعَامًا. فَقَالَ كُلْ. قَالَ فَإِنِّي صَائِمٌ. قَالَ مَا أَنَا بِأَكِلٍ حَتَّى تَأْكُلَ. قَالَ فَأَكُلْ. فَلَمَّا كَانَ اللَّيْلُ ذَهَبَ أَبُو الدَّرْدَاءِ يَقُومُ. قَالَ نَمْ. فَنَامَ، ثُمَّ ذَهَبَ يَقُومُ. فَقَالَ نَمْ. فَلَمَّا كَانَ مِنَ آخِرِ اللَّيْلِ قَالَ سَلْمَانُ فِيمَ الْآنَ. فَصَلَّيَا، فَقَالَ لَهُ سَلْمَانُ إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا،



فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ. فَأَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرَ ذَلِكَ لَهُ، فَقَالَ  
النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " صَدَقَ سَلْمَانُ " .

*Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Bashar, telah menceritakan kepada kami Ja'far bin Aun, telah menceritakan kepada kami Abu Al-Umais, dari Aun bin Abu Juhaifah, dari ayahnya, ia berkata: Nabi SAW mengikatkan persaudaraan antara Salman dan Abu Darda'. Salman mengunjungi Abu Darda' dan melihat Um Darda' berpakaian kumal. Ia bertanya kepadanya, 'Apa yang terjadi denganmu?' Ia menjawab, 'Saudaramu Abu Darda' tidak tertarik dengan dunia.' Ketika itu Abu Darda' datang dan menyiapkan makanan untuk Salman. Salman meminta Abu Darda' untuk makan (bersamanya), tetapi Abu Darda' berkata, 'Aku sedang berpuasa.' Salman berkata, 'Aku tidak akan makan sampai kamu makan.' Maka Abu Darda' pun makan. Ketika malam tiba, Abu Darda' bangkit (untuk shalat malam), tetapi Salman berkata, 'Tidurlah.' Maka ia pun tidur. Setelah beberapa saat, Abu Darda' bangkit lagi, tetapi Salman berkata, 'Tidurlah.' Ketika tiba di akhir malam, Salman berkata, 'Bangunlah sekarang.' Keduanya pun shalat. Salman berkata kepada Abu Darda', 'Sesungguhnya Tuhanmu memiliki hak atasmu, dirimu memiliki hak atasmu, dan keluargamu memiliki hak atasmu; maka berikanlah setiap yang memiliki hak, haknya.' Abu Darda' datang kepada Nabi SAW dan menceritakan hal itu, maka Nabi SAW bersabda, 'Salman telah berkata benar'".*

Hadis ini secara tegas mengakui keterbatasan manusia dan pentingnya keseimbangan peran, yang menjadi inti dari fenomena burnout. Ketika individu terus-menerus dibebani tuntutan kerja tanpa pemenuhan hak psikologis dan fisiknya, kondisi kelelahan kronis muncul dan berkembang menjadi sikap negatif terhadap pekerjaan dan organisasi. Kelelahan yang tidak terkelola ini kemudian memicu cynicism, yakni perasaan sinis, apatis, dan tidak peduli terhadap nilai serta tujuan organisasi sebagai bentuk mekanisme perlindungan diri. Dalam kondisi tersebut, cynicism berperan sebagai mediator yang memperkuat kecenderungan individu untuk menjauh dan akhirnya membentuk turnover intention, karena keluar dari pekerjaan dipersepsikan sebagai cara paling rasional untuk memulihkan keseimbangan dan kesejahteraan diri.

Dengan itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui *cynicism*. Secara teoritis, *cynicism* menjadi perantara psikologis yang menghubungkan *burnout* dan niat keluar. Secara empiris, hasil ini konsisten dengan studi terdahulu yang menunjukkan peran *cynicism* dan memperkuat dampak negatif *burnout* terhadap *turnover intention*. Dalam perspektif islam, temuan ini mengingatkan bahwa ujian berupa kelelahan kerja harus dihadapi dengan kesabaran dan keikhlasan agar tetap menjadi amanah dari tanggung jawab.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis, kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengujian telah dijelaskan pada bab ini. Berdasarkan temuan penelitian, bab ini juga menawarkan beberapa rekomendasi. Berikut ini kesimpulan dan daftar rekomendasi penelitian.

1. *Career plateau* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stagnasi karier yang dirasakan tenaga kesehatan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memilih niat berpindah kerja. Keterbatasan peluang pengembangan karier membuat ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas terhadap organisasi.
2. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Tenaga kesehatan yang mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi ini menegaskan pengelolaan stres kerja diperlukan untuk meminimalisir niat keluar pekerjaan.
3. *Cynicism* terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sikap sinis yang ditunjukkan melalui perasaan ketidakpercayaan dan keraguan terhadap organisasi memperlemah ikatan psikologis tenaga kesehatan dengan tempat kerjanya. Hal ini pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk mencari alternatif kerja di luar instansi.
4. *Cynicism* memediasi pengaruh *career plateau* terhadap *turnover intention*. Artinya, stagnasi karier tidak hanya berdampak langsung terhadap niat berpindah kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan sikap sinis tenaga kesehatan terhadap

organisasi. Kondisi ini memperkuat hubungan *career plateau* dengan *turnover intention*.

5. *Cynicism* juga memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*. *Burnout* yang dialami tenaga kesehatan berpotensi menumbuhkan rasa sinis terhadap organisasi, dan pada gilirannya memperbesar niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa *cynicism* berperan penting dalam memperkuat dampak *burnout* terhadap *turnover intention*.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Instansi

Instansi kesehatan atau rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan karier tenaga kesehatan agar tidak mengalami stagnasi. Program pelatihan, rotasi kerja, serta jalur promosi dan strukturisasi yang jelas membantu mengurangi adanya *career plateau*. Selain itu, diperlukan upaya serius untuk mengontrol *burnout*, seperti penyediaan layanan konseling, pengaturan beban kerja yang proporsional, dan peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja. Dengan demikian, sikap sinis dapat dikurangi, dan *turnover intention* dapat diminimalisir.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama dalam ruang lingkup objek penelitian yang hanya berfokus pada tenaga kesehatan di Jawa Timur. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan untuk wilayah atau membandingkan dengan sektor lain agar hasil penelitian lebih generalis. Selain itu, penggunaan variabel lain yang dapat berkolaborasi dengan itu menciptakan hipotesis baru untuk memperkaya model penelitian. Dari sisi metodologi, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal agar hubungan antar variabel dapat diamati secara lebih mendalam dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied psychology*, 72(3), 382. In *Journal of Applied psychology* (Vol. 3, Issue 1).
- Abugre, J. B., & Acquah, M. (2022). A contextual study of co-worker relationship and turnover intentions: the mediating role of employee cynicism. *African Journal of Economic and Management Studies*, 13(2), 219–235. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-08-2021-0384>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Disability, CBR and Inclusive Development*, 33(1), 52–68. <https://doi.org/10.47985/dcidj.475>
- Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh Faktor Internal Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Manufaktur Jakarta. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(2), 139–152.
- Apriliyandari, T., & Herachwati, N. (2023). Impact of supervisor support on workers' turnover intention PT. Sinar Wijaya Polywood Industries: Job satisfaction as a moderator. *Agrimor*, 8(4), 180–187. <https://doi.org/10.32938/ag.v8i4.2094>
- Arabia, K. A. S. (2017). *Tafsir Al-Muyassar Surat Ar-Ra'd Ayat 11*. TafsirWeb; TafsirWeb.com. <https://tafsirweb.com/3971-surat-ar-rad-ayat-11.html>
- Arabia, K. A. S. (2025a). *Tafsir Al-Muyassar Surat Al-Baqarah Ayat 9-10*. TafsirWeb. <https://tafsirweb.com/190-surat-al-baqarah-ayat-9.html>
- Arabia, K. A. S. (2025b). *Tafsir Al-Muyassar Surat An-Nisa Ayat 97*. TafsirWeb. <https://tafsirweb.com/1629-surat-an-nisa-ayat-97.html>
- Arabia, K. A. S. (2025c). *Tafsir Al-Muyassar Surat At-Taubah Ayat 51*. TafsirWeb. <https://tafsirweb.com/3067-surat-at-taubah-ayat-51.html>
- Asepta, Pramitasari, U. Y. D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34–52.
- Atchison, T. J., & Lefferts, E. A. (1972). the Prediction of Turnover Using Herzberg's Job Satisfaction Technique. *Personnel Psychology*, 25(1), 53–64. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1972.tb01090.x>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024). Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten, Kota Di Provinsi Jawa Timur. In *BPS Prov. Jawa Timur*.

- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Bauernhofer, K., Bassa, D., Canazei, M., Jiménez, P., Paechter, M., Papousek, I., Fink, A., & Weiss, E. M. (2018). Subtypes in clinical burnout patients enrolled in an employee rehabilitation program: Differences in burnout profiles, depression, and recovery/resources-stress balance. *BMC Psychiatry*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1589-y>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 1–14.
- Christina, V. (2022). Turnover Intention pada Perawat dan Hubungannya dengan Perceived Employability dan Role Ambiguity. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 7(2), 86. <https://doi.org/10.20961/jip.v7i2.60735>
- Cicek, B., Turkmenoglu, M. A., & Ozbilgin, M. (2021). Examining the Mediating Role of Organisational Support on the Relationship Between Organisational Cynicism and Turnover Intention in Technology Firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.606215>
- Çol, G. (2022). The Effects of Organizational Cynicism on Turnover Intention and An Application. *Journal of Economy Business and Management*, 6(2), 160–181. <https://doi.org/10.7596/jebm.31122022.002>
- Colosi, B. (2017). 2017 National Health Care Retention & RN Staffing Report. In *NSI Nursing Solutions, Inc* (Issue 717).
- Djoar, R. K., Martha, A. P., & Romadhoni, F. rizky. (2023). Burnout Syndrome Perawat Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Keperawatan STIKES Hang Tuah Surabaya*, 18(2), 76–81. <https://doi.org/10.30643/jiksht.v18i2.263>
- Dolinta, J., & Freysteinson, W. M. (2023). Factors That Influence Nurse Managers' Intent to Leave. *Nursing Management*, 54(7), 32–42. <https://doi.org/10.1097/nmg.0000000000000031>
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- El-liethiey, N. S. H., & Atalla, A. D. G. (2021). Relationship between

- Organizational Cynicism and Nurses' Intension for Turnover as Perceived by Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(2), 383–397. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.163260>
- Elmagd, N. S. A., & Mohamed, E. A. (2020). Factors Affecting Nurses' Career Development and Its Relation To Turnover Intention. *American Journal of Health, Medicine and Nursing Practice*, 5(1), 25–42. <https://doi.org/10.47672/ajhmn.510>
- Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the Career Plateau. *The Academy of Management Review*, 2(4), 602. <https://doi.org/10.2307/257512>
- Ghazali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. In *BP UNDIP* (Vol. 2).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Harisetia, E., & Rizqi, M. A. (2022). YUME : Journal of Management Turnover Perawat Rumah sakit. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 562–569. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.447>
- Hillert, A., Albrecht, A., & Voderholzer, U. (2020). The Burnout Phenomenon: A Résumé After More Than 15,000 Scientific Publications. *Frontiers in Psychiatry*, 11(December), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.519237>
- Humaid, S. bin A. bin. (2025a). *Tafsir Al-Mukhtashar Surat Al-Baqarah Ayat 155* (S. bin A. bin Humaid (ed.)). TafsirWeb. <https://tafsirweb.com/624-surat-al-baqarah-ayat-155.html>
- Humaid, S. bin A. bin. (2025b). *Tafsir Al-Mukhtashar Surat Al-Baqarah Ayat 286*. TafsirWeb; TafsirWeb.com. <https://tafsirweb.com/1052-surat-al-baqarah-ayat-286.html>
- Humaid, S. bin A. bin. (2025c). *Tafsir Al-Mukhtashar Surat Al-Insyirah Ayat 8*. TafsirWeb; TafsirWeb.com. <https://tafsirweb.com/12840-surat-al-insyirah-ayat-8.html>
- Humaid, S. bin A. bin. (2025d). *Tafsir Al-Mukhtashar Surat An-Nisa Ayat 142*. TafsirWeb; TafsirWeb.com. <https://tafsirweb.com/1674-surat-an-nisa-ayat-142.html>
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work-role overload, work–life conflict, and perceived career plateau: The moderating role of emotional stability. *Human*

*Resource Management*, 62(6), 867–882. <https://doi.org/10.1002/hrm.22167>

- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation and Knowledge*, 3(3), 123–127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>
- Ichwanhaq, S. S. (2021). Kesehatan Mental Pada Petugas Kesehatan Yang Menangani Pasien Covid-19: a Systematic Review. *Jurnal EMPATI*, 10(3), 156–166. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.31279>
- Ike, O. O., Chuke, N. N., & Nnamchi, O. C. (2024). Organizational Cynicism and Turnover Intention Among Nurses: Do Perceived Organizational Support Moderates the Relationship. *SAGE Open Nursing*, 10. <https://doi.org/10.1177/23779608241251717>
- IslamAwakened. (2025). *Al-Baqarah 2:9 Multilingual Quran Translations*. Islamawakened; IslamAwakened. <https://www.islamawakened.com/quran/2/9/#gsc.tab=0>
- Kao, K., Hsu, H.-H., Lee, H.-T., Cheng, Y.-C., Dax, I., & Hsieh, M.-W. (2020). Career Mentoring and Job Content Plateaus: The Roles of Perceived Organizational Support and Emotional Exhaustion. *Journal of Career Development*, 49(2), 457–470. <https://doi.org/10.1177/0894845320946399>
- Kardiawan, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Imu Manajemen*, 6(4), 401–408.
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2020). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96–102. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
- Kwon, J. E. (2022). The Impact of Career Plateau on Job Burnout in the COVID-19 Pandemic: A Moderating Role of Regulatory Focus. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1087. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031087>
- 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 : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 196–207. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49638>
- Maharti Siwi Handayani, & Achadi, A. (2022). Resiliensi dan Strategi Koping pada Tenaga Kesehatan Menghadapi Pandemi COVID-19 : Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(10), 1182–1191.



<https://doi.org/10.56338/mppki.v5i10.2561>

- Mahmod, D. R., & Rosari, R. (2020). The impact of burnout toward affective commitment and turnover intention. *Jurnal Siasat Bisnis*, 24(1), 18–33. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol24.iss1.art2>
- Marques, T., Crespo, C. F., Pina e Cunha, M., Caçador, M., & Dias, S. S. (2023). Responsible leadership and turnover intentions in health-care professionals: the mediating role of burnout. *Leadership in Health Services*, 36(4), 562–578. <https://doi.org/10.1108/LHS-11-2022-0109>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- Maulidyah, & Safitri, R. (2023). Turnover Intention Karyawan BTN Syariah Malang Pengaruhnya pada Career Development, Burnout, dan Organizational Culture. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 87(1,2), 149–200. <https://doi.org/https://doi.org/10.24269/iso.v7i1.2053>
- Milliman, J. F. (1992). Causes, Consequences, and Moderating Factors of Career Plateauing. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mukaromah, S., & Muhadi, M. (2024). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Umum Daerah Talisayan. *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 5(1), 46–51. <https://doi.org/10.35728/jkw.v5i1.1319>
- Musthohir, R. T., & Abadiyah, R. (2022). Mengurangi Turnover Intention Karyawan Melalui Pengelolaan Konflik Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan IKM. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.72%0Ahttp://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Nazir, T., Umer, M., Najam, M., Nawab, S., Maqsoom, A., Shafi, K., Munir, Y., & Nawaz, I. (2022). Impact Role Stress on Turnover Intentions of Pakistan's Healthcare Workers: Mediating and Moderating Role of Organizational Cynicism and Self-Efficacy. *Plos One*, 17(12), e0279075. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279075>

- Ng, K., & Yang, W. N. (2024). Feeling stuck and feeling bad: Career plateaus, negative emotions, and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Journal*, 34(4), 921–941. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12539>
- Ng, Stewart, C. T., Chen, Hsien-Chun, Chen, I-Heng, Wu, & Chieh-Yin. (2023). Career planning and turnover intention: a moderated moderation model of career plateau and risk-taking propensity. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 12(3), 630–642. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2022-0058>
- Noerchoidah, N., Widowati, D., Mahmudah, S., & Pudji Estiasih, S. (2023). Career Plateau Forms Turnover Intention: The Important Role of Affective Commitment and Career Satisfaction. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 10(2), 261–278. <https://doi.org/10.24252/minds.v10i2.39583>
- NSI. (2025). 2025 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. In *NSI Nursing Solutions, Inc* (Issue 717). [https://www.nsinursingsolutions.com/documents/library/nsi\\_national\\_health\\_care\\_retention\\_report.pdf](https://www.nsinursingsolutions.com/documents/library/nsi_national_health_care_retention_report.pdf)
- Obianuju, A. E., Augustine, A., & Phina, O. Nj. (2021). Career Plateauing and Employee Turnover Intentions: a Civil Service Perspective. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 3(4), 175–188. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v3i4.219>
- Panagioti, M., Panagopoulou, E., Bower, P., Lewith, G., Kontopantelis, E., Chew-Graham, C., Dawson, S., Van Marwijk, H., Geraghty, K., & Esmail, A. (2017). Controlled interventions to reduce burnout in physicians a systematic review and meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 177(2), 195–205. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2016.7674>
- Pangaribuan, H., & Qonitatin, N. (2021). Studi Pendahuluan: Penyusunan Modul Intervensi Kebersyukuran Daring Untuk Menurunkan Burnout Pada Perawat. *Jurnal EMPATI*, 10(4), 287–293. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.32605>
- Paramarta, N. A., & Setiyowati, N. (2024). The Role of Job Stress as Mediator on the Relationship Between Job Demands on PT X Outsourced Driver Turnover Intention. *Jurnal Sains Psikologi*, 13(1), 55. <https://doi.org/10.17977/um023v13i12024p55-63>
- Polat, Ş. (2025). The Effect of Nurses' Individual and Occupational Characteristics and Perceptions of Hierarchical Career Plateau on Their Turnover Intention: A Cross-Sectional Study. *Plos One*, 20(4), e0316895. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0316895>

- Puteri, D. F., & Syakurah, R. A. (2024). Impact of job satisfaction and job burnout on nurses' turnover intention at X Regional Hospital. *Journal of Community Empowerment for Health*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.22146/jcoemph.87883>
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>
- Ren, L., & Kim, H. (2023). Serial multiple mediation of psychological empowerment and job burnout in the relationship between workplace bullying and turnover intention among Chinese novice nurses. *Nursing Open*, 10(6), 3687–3695. <https://doi.org/10.1002/nop2.1621>
- Riyadh, M. T. (2025). *Tafsir Al-Mukhtashar Surat Al-Insyirah Ayat 7* (S. bin A. bin Humaid (ed.)). TafsirWeb. <https://tafsirweb.com/12839-surat-al-insyirah-ayat-7.html>
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Workload dan Social Support terhadap Burnout pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199–1206. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28426>
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2017). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>
- Salama, W. M., Khairy, H. A., Gouda, M., & Sorour, M. S. (2025). Organizational cynicism and its relation to nurses' occupational burnout: Testing nurse managers' paradoxical leadership moderation effects. *AIMS Public Health*, 12(2), 275–289. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025017>
- Sani, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 631–647. <https://doi.org/10.1002/job.4030140703>

- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600–1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Sintyadewi, N. P. M. N., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2308. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p13>
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., & Mugiono, M. (2021). *Time Demands of Work, What Does Really Matter? A Study on Stationery Companies in Jakarta*. 3–8. <https://doi.org/10.4108/eai.9-10-2020.2304770>
- Spiridonova, T., Stavrova, O., Evans, A., & Van Beest, I. (2023). Cynical, but Useful?: A Lay Beliefs Perspective on Cynical Leaders' Ability to Prevent Antisocial Behavior at Work. *Social Psychology*, 54(5), 294–307. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000528>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Vol. 17).
- Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *CV Alfabeta*. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2015.03.003>
- Sumiati, N. T., & Sita, F. A. (2022). Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kesehatan Indonesia Selama Pandemi Covid-19: Pengaruh Strategi Koping, Dukungan Sosial, Dan Faktor Demografis. *Journal of Psychological Science and Profession*, 6(3), 199. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v6i3.36638>
- Wang, T., Abrantes, A. C. M., & Liu, Y. (2023). Intensive care units nurses' burnout, organizational commitment, turnover intention and hospital workplace violence: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(2), 1102–1115. <https://doi.org/10.1002/nop2.1378>
- Widhianingtanti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Widiantara, I. W., & Martadiani, A. A. M. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 19(2), 123–130. <https://doi.org/10.22225/we.19.2.1954.123-130>

- Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Burnout Serta Damxss paknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 186–195.
- Zhu, H., & Li, M. (2023). Developing a prediction model of career plateau for nurses: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(12), 7631–7638. <https://doi.org/10.1002/nop2.2002>

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh *Career plateau* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention*  
Dengan *Cynicism* Sebagai Variabel Mediasi  
(Studi Pada Tenaga Kesehatan di Jawa Timur)**

#### I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda centang (  $\checkmark$  ) pada pilihan pertanyaan yang dirasa sesuai. Berdasarkan etika penelitian, jawaban anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Jawaban anda sangat membantu hasil penelitian ini.

Keterangan:

- |                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| 1 : Sangat Tidak Setuju | 4 : Setuju        |
| 2 : Tidak Setuju        | 5 : Sangat Setuju |
| 3 : Netral              |                   |

#### II. Identifikasi Responden

- Nama Responden : \_\_\_\_\_
- Alamat Email : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Usia : ☐ <18 tahun ☐ 18-24 tahun ☐ 25-35 tahun  
☐ 36-45 tahun ☐  $\geq 55$  tahun
- Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D3/D4)  
☐ Sarjana S1 ☐ Pascasarjana
- Jenis Pekerjaan : ☐ Dokter ☐ Perawat ☐ Bidan ☐ Apoteker
- Lama Bekerja : ☐ <1 tahun ☐ 1-3 tahun ☐ 4-6 tahun  
☐ 7-10 tahun ☐ >10 tahun

### III. Daftar Pernyataan

#### 1. Career plateau

<b><i>Hierarchical Plateau</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan di tempat kerja saya.					
	Sistem promosi di tempat kerja saya cenderung hanya diberikan kepada pihak tertentu.					
	Meskipun saya bekerja dengan baik, saya tidak melihat peluang promosi di masa depan					
<b><i>Job Content Plateau</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Pekerjaan saya setiap hari terasa tidak variatif dan monoton.					
	Saya jarang diberi tanggungjawab baru dalam pekerjaan saya.					
	Pekerjaan saya terasa rutin sehingga jarang memberi kesempatan untuk belajar hal baru.					
<b><i>Psychological Plateau</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya merasa tidak ada perkembangan dalam diri saya selama bekerja di sini.					
	Saya tidak mendapatkan pembelajaran atau pencapaian baru dalam pekerjaan saya					

	Saya merasa pekerjaan saya sekarang tidak lagi memberi arti atau kepuasan pribadi.					
--	--	--	--	--	--	--

## 2. Burnout

<b>Exhaustion</b>						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Saya merasa lelah secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.					
	Saya merasa sulit untuk memulihkan energi setelah bekerja seharian					
	Saya sering merasa tidak bersemangat memulai aktivitas kerja					
<b>Reduced Professional Efficacy</b>						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Saya merasa kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.					
	Saya meragukan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Saya merasa tidak efektif dalam menjalankan peran saya di tempat kerja.					
<b>Emotional Exhaustion</b>						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya.					
	Saya merasa tidak punya tenaga secara emosional untuk menghadapi pekerjaan.					



	Saya merasa sulit untuk tetap berempati kepada pasien atau rekan kerja.					
<b><i>Depersonalization</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya sering merasa tidak peduli terhadap masalah yang dihadapi pasien					
	Saya merasa hubungan saya dengan pasien/rekan kerja menjadi lebih dingin.					
	Saya memperlakukan pekerjaan saya secara mekanis tanpa keterlibatan emosional.					

### 3. *Cynicism*

<b><i>Emotional Detachment from Work</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya merasa pekerjaan saya tidak lagi memberi arti bagi diri saya.					
	Saya mengerjakan tugas hanya sebagai kewajiban tanpa perasaan apapun.					
	Saya merasa pekerjaan saya tidak lagi penting bagi saya secara pribadi.					
<b><i>Cognitive Disengagement</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya mulai meragukan nilai dan tujuan organisasi tempat saya bekerja.					
	Saya merasa tidak sejalan lagi dengan visi atau budaya organisasi.					

	Saya skeptis terhadap kebijakan yang dibuat oleh organisasi.					
<b><i>Reduced Work Involvement</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya tidak lagi menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas kerja.					
	Saya jarang mengambil inisiatif dalam pekerjaan.					
	Saya merasa kurang terlibat secara aktif dalam aktivitas tim atau organisasi.					

#### 4. Turnover intention

<b><i>Thinking of Quitting</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
	Saya merasa pekerjaan ini bukan pilihan jangka panjang.					
	Saya mulai meragukan apakah saya akan bertahan lama di pekerjaan ini.					
<b><i>Intention to Search for Alternatives</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya mulai mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di luar.					
	Saya aktif membuka situs atau platform pencarian kerja.					

	Saya membuka diri untuk tawaran pekerjaan di tempat lain.					
<b><i>Intention to Quit</i></b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Saya sudah memiliki rencana untuk berhenti dari pekerjaan ini.					
	Saya telah memutuskan untuk keluar dari pekerjaan ini jika ada kesempatan.					
	Saya tidak melihat alasan untuk bertahan di pekerjaan saya saat ini.					

Lampiran 2 : Data Responden

**DATA RESPONDEN**

<b><i>CAREER PLATEAU</i></b>								
<b>CP1</b>	<b>CP2</b>	<b>CP3</b>	<b>CP4</b>	<b>CP5</b>	<b>CP6</b>	<b>CP7</b>	<b>CP8</b>	<b>CP9</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1
4	5	4	4	4	4	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	5	4	4	4	3	4	4	3
3	4	3	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	3	2	2	2	2	2
5	3	3	2	3	4	4	3	3

3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	2	4	4	4	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	2	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2
5	5	5	4	4	5	5	4	5
3	2	2	1	2	2	2	2	1
3	3	1	5	5	5	4	5	2
2	4	3	4	2	2	2	2	1
2	4	4	4	3	4	4	4	2
3	3	3	2	4	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	1	2
3	1	2	2	4	4	4	5	5
2	4	2	4	4	2	4	4	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	3	2	5	2	1	2	3	4
1	1	1	1	5	1	1	1	1
4	2	4	2	1	5	2	1	3
3	1	5	5	2	1	3	1	2
3	1	4	2	1	1	1	2	2
4	5	3	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	4	4	4	4	2
2	1	3	2	2	2	1	2	1
1	5	3	5	5	2	1	1	5
5	5	5	5	5	5	3	5	3
1	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	3	3	5	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5
3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	2	1	1	2	1	1	1
4	4	2	4	4	2	2	2	2

3	4	4	2	2	2	2	3	2
4	2	3	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	2	2	2	1	2	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5
1	3	2	1	3	1	1	1	1
5	4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	2	4	5	5	3	4
4	5	4	5	2	1	3	5	4
1	4	2	3	2	2	1	1	1
5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5

5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5

<i><b>BURNOUT</b></i>											
<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>B3</b>	<b>B4</b>	<b>B5</b>	<b>B6</b>	<b>B7</b>	<b>B8</b>	<b>B9</b>	<b>B10</b>	<b>B11</b>	<b>B12</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	4
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
3	3	4	3	2	3	3	3	1	1	5	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4
5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
4	2	3	2	4	3	4	2	2	2	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	5	5
4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5
1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	4
5	5	5	4	1	1	5	5	4	5	4	4
5	2	4	2	2	3	2	1	3	1	5	5
4	3	2	2	2	1	3	2	1	2	5	5
4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	5	1	2	3	1	5	5	3	3	2
5	1	2	3	1	1	2	3	5	3	2	4
1	2	3	4	5	1	2	4	2	5	2	3
2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1
5	2	2	1	1	1	5	1	4	1	3	2
5	5	4	2	2	3	4	1	3	2	2	3
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5

5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4
4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4
3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4



5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4

<i><b>CYNICISM</b></i>								
<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>	<b>C8</b>	<b>C9</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	2	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4
2	3	2	3	3	3	3	3	4
5	1	1	1	1	1	1	1	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4
3	1	1	3	3	3	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	4	3	3	2	3	2	2	4
4	2	2	2	2	2	2	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	2	3	3	3	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4
3	4	1	5	2	5	4	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	1	2	2	2	2	2	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	4
4	5	3	3	3	3	3	3	4
3	2	1	1	1	1	1	2	4
2	1	1	1	1	1	1	1	4
4	2	2	2	2	2	2	2	4
2	3	3	3	3	3	2	2	2
4	4	5	5	5	4	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	5	4	5	1	1	1	2	3
1	1	2	5	4	3	4	1	3
1	4	2	5	2	3	1	4	1

4	4	4	3	4	3	4	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	4	4	4	2	2	4
2	2	1	1	2	1	1	2	1
1	2	1	2	2	2	1	1	2
2	4	2	1	2	2	4	3	3
2	3	1	1	2	2	2	1	1
5	4	3	5	5	5	5	4	5
3	4	2	4	5	5	4	5	4
4	3	5	4	3	5	5	5	4
3	2	2	5	4	5	5	4	5
3	2	2	1	2	2	1	2	1
4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	1	1	1	1	3	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	1	2	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	2	1	2	1	2	2
3	3	4	5	5	4	5	4	5
3	2	2	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	4	4	5
2	2	2	2	2	3	2	2	1
3	4	5	2	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5	4

5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4

4	4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5

<i><b>TURNOVER INTENTION</b></i>								
<b>TI1</b>	<b>TI2</b>	<b>TI3</b>	<b>TI4</b>	<b>TI5</b>	<b>TI6</b>	<b>TI7</b>	<b>TI8</b>	<b>TI9</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1
4	5	4	4	4	4	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	5	4	4	4	3	4	4	3
3	4	3	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	3	2	2	2	2	2
5	3	3	2	3	4	4	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	2	4	4	4	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	2	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2
5	5	5	4	4	5	5	4	5
3	2	2	1	2	2	2	2	1
3	3	1	5	5	5	4	5	2
2	4	3	4	2	2	2	2	1
2	4	4	4	3	4	4	4	2

3	3	3	2	4	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	1	2
3	1	2	2	4	4	4	5	5
2	4	2	4	4	2	4	4	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	3	2	5	2	1	2	3	4
1	1	1	1	5	1	1	1	1
4	2	4	2	1	5	2	1	3
3	1	5	5	2	1	3	1	2
3	1	4	2	1	1	1	2	2
4	5	3	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	4	4	4	4	2
2	1	3	2	2	2	1	2	1
1	5	3	5	5	2	1	1	5
5	5	5	5	5	5	3	5	3
1	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	3	3	5	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5
3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	2	1	1	2	1	1	1
4	4	2	4	4	2	2	2	2
3	4	4	2	2	2	2	3	2
4	2	3	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	2	2	2	1	2	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5
1	3	2	1	3	1	1	1	1
5	4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	2	4	5	5	3	4
4	5	4	5	2	1	3	5	4
1	4	2	3	2	2	1	1	1

5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	5	4

5	4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5

Lampiran 3 : Hasil Olah Data

### HASIL OLAH DATA

Hasil Pengujian *Loading Factor*

	<i>Career plateau</i>	<i>Burnout</i>	<i>Turnover intention</i>	<i>Cynicism</i>
X1.1.1	0.903			
X1.1.2	0.899			
X1.1.3	0.889			
X1.2.1	0.894			
X1.2.2	0.913			
X1.2.3	0.903			
X1.3.1	0.902			
X1.3.2	0.900			
X1.3.3	0.881			
X2.1.1		0.826		
X2.1.2		0.837		
X2.1.3		0.836		
X2.2.1		0.832		
X2.2.2		0.837		



X2.2.3		0.826		
X2.3.1		0.846		
X2.3.2		0.819		
X2.3.3		0.835		
X2.4.1		0.816		
X2.4.2		0.855		
X2.4.3		0.880		
Y1.1.1			0.919	
Y1.1.2			0.929	
Y1.1.3			0.932	
Y1.2.1			0.918	
Y1.2.2			0.936	
Y1.2.3			0.933	
Y1.3.1			0.933	
Y1.3.2			0.924	
Z1.1.1				0.892
Z1.1.2				0.899
Z1.1.3				0.906
Z1.2.1				0.897
Z1.2.2				0.897
Z1.2.3				0.891
Z1.3.1				0.894
Z1.3.2				0.883
Z1.3.3				0.915

### Hasil Uji *Construct Reliability & Average variance Extracted (AVE)*

#### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard: <input type="button" value="Exc"/>
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracte...	
burnout	0.961	0.964	0.966	0.701	
career plateau	0.970	0.971	0.974	0.807	
cynicism	0.970	0.970	0.974	0.805	
turnover intent...	0.977	0.977	0.980	0.861	

### Hasil Cross Loading

	<i>Career plateau</i>	<i>Burnout</i>	<i>Turnover intention</i>	<i>Cynicism</i>
X1.1.1	0.903	0.086	0.608	0.524
X1.1.2	0.899	0.043	0.531	0.455
X1.1.3	0.889	0.067	0.610	0.501

X1.2.1	0.894	0.112	0.594	0.498
X1.2.2	0.913	0.207	0.620	0.540
X1.2.3	0.903	0.073	0.598	0.517
X1.3.1	0.902	0.088	0.618	0.552
X1.3.2	0.900	0.134	0.620	0.508
X1.3.3	0.881	0.173	0.637	0.572
X2.1.1	0.082	0.826	0.307	0.328
X2.1.2	0.062	0.837	0.328	0.298
X2.1.3	0.121	0.836	0.421	0.428
X2.2.1	0.039	0.832	0.254	0.315
X2.2.2	0.104	0.837	0.384	0.417
X2.2.3	0.171	0.826	0.381	0.360
X2.3.1	0.108	0.846	0.354	0.369
X2.3.2	0.069	0.819	0.314	0.318
X2.3.3	0.146	0.835	0.364	0.393
X2.4.1	0.155	0.816	0.349	0.346
X2.4.2	0.078	0.855	0.326	0.288
X2.4.3	0.062	0.880	0.332	0.275
Y1.1.1	0.623	0.434	0.919	0.691
Y1.1.2	0.613	0.346	0.929	0.709
Y1.1.3	0.617	0.402	0.932	0.733
Y1.2.1	0.580	0.398	0.918	0.658
Y1.2.2	0.646	0.396	0.936	0.721
Y1.2.3	0.638	0.395	0.933	0.696
Y1.3.1	0.655	0.366	0.933	0.717
Y1.3.2	0.627	0.343	0.924	0.678
Z1.1.1	0.539	0.378	0.655	0.892
Z1.1.2	0.556	0.384	0.680	0.899
Z1.1.3	0.518	0.360	0.652	0.906
Z1.2.1	0.499	0.399	0.701	0.897

Z1.2.2	0.557	0.375	0.721	0.897
Z1.2.3	0.510	0.369	0.684	0.891
Z1.3.1	0.478	0.375	0.669	0.894
Z1.3.2	0.486	0.375	0.655	0.883
Z1.3.3	0.529	0.363	0.679	0.915

### Hasil Uji *R-Square*

#### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
cynicism	0.458	0.448
turnover intent...	0.680	0.672

### Hasil Uji *Path Coefficient (Bootstrapping)*

#### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
burnout -> cynicism	0.352	0.354	0.064	5.485	0.000
burnout -> turnover intention	0.176	0.180	0.056	3.133	0.002
career plateau -> cynicism	0.536	0.537	0.056	9.606	0.000
career plateau -> turnover intention	0.387	0.389	0.061	6.358	0.000
cynicism -> turnover intention	0.458	0.452	0.063	7.285	0.000

### Hasil Uji *Specific Indirect Effect*

#### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel For...
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
burnout -> cynicism -> turnover intention	0.161	0.161	0.039	4.137	0.000
career plateau -> cynicism -> turnover intention	0.245	0.243	0.045	5.502	0.000

#### Lampiran 4 : Data Diri Penulis

##### **BIODATA PENELITIAN**

Nama Lengkap	Rico Edi Saputro
Tempat, Tanggal Lahir	Kediri, 11 Maret 2004
Alamat Asal	Jl. Melati, RT 37, RW 07, Ds. Doko, Kec. Ngasem, Kab. Kediri
Alamat Domisili	Jl. MT. Haryono Gg. 6 C No.853, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145
Telepon/HP	085784708082
E-mail	<a href="mailto:ricoedisaputro123@gmail.com">ricoedisaputro123@gmail.com</a>

##### **Pendidikan Formal**

2022 – 2025	Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2019 – 2022	MAN 1 Kota Kediri
2016 – 2019	MTsN 9 Kabupaten Kediri
2011 – 2016	SDN 2 Tales

##### **Pengalaman Organisasi**

2022 – 2023	Anggota JDFI UIN Malang
2023 – 2024	Anggota KOPMA UIN Malang
2024 – 2025	Ketua Bidang Organisasi IMM Resurgence UIN Malang

## Lampiran 5 : Lembar Bukti Plagiasi

18/12/25, 22:52

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Rico Edi Saputro  
NIM : 220501110035  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH CAREER PLATEAU DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN CYNICISM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA TENAGA KESEHATAN DI JAWA TIMUR)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	17%	11%	19%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Desember 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 6 : Lembar Bimbingan dan Konsultasi

16/12/25, 22:56

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110035  
Nama : Rico Edi Saputro  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M  
Judul Skripsi : **PENGARUH CAREER PLATEAU DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN CYNICISM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA TENAGA KESEHATAN DI JAWA TIMUR)**

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	17 Juli 2025	konsultasi pengajuan judul penelitian skripsi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	19 Juli 2025	revisi judul dan penetapan variabel penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	5 Agustus 2025	konsultasi bab 1 dan topik penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	20 Agustus 2025	konsultasi bab 2 dan theory masing-masing variabel	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	12 September 2025	konsultasi bab 1 sampai bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	3 Desember 2025	Perbaikan inputan data	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	12 Desember 2025	Perbaikan penulisan bab 4	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	16 Desember 2025	Perbaikan bab 5 dan tambahan limitasi penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Desember 2025  
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M