

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelelahan kerja yang dialami karyawan dan biasa dikenal sebagai burnout. Kemunculan burnout ditandai dengan gejala kelelahan emosional yang disebabkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan yang diterima dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menyebabkan perubahan sikap serta tingkah laku karyawan menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya, seperti yang kita ketahui kinerja karyawan menentukan tingkat produktivitas perusahaan, karyawan yang mengalami kelelahan baik psikis dan fisik akan memiliki etos kerja yang rendah dan pada akhirnya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan merugikan perusahaan. Karyawan akan memiliki semangat dan gairah kerja melalui beberapa faktor salah satunya ialah lingkungan kerja yang mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang berhubungan secara langsung dalam setiap aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, atau atasan dan bawahan seperti sikap saling menghargai, keramahan, dan lainnya. Suasana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan kewajibannya serta dapat juga memicu ketenangan (Daffa et al., 2024:28).

Turnover intention atau niat untuk keluar adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan merasa tidak terikat dengan organisasi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mengembangkan niat untuk keluar dari organisasi (Parashakti & Astuti, 2023:2). *Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan yang disadari dan disengaja untuk keluar dari perusahaan (Emerson, 2013) dalam (Hendi & Robin, 2023:72). Niat untuk berpindah dipengaruhi oleh empat indikator berikut (Syahronica et al, 2015) dalam (Anggara & Nursanti, 2019:236) adanya rasa untuk keluar, mencari pekerjaan baru, karyawan membandingkan pekerjaan lain, mempunyai pemikiran untuk keluar dari perusahaan.

Faktor *turnover* karyawan bukan hanya beban kerja terhadap perusahaan, ketidakpuasan kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) serta lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Wardati, 2018:119). Selain itu menurut Widayati & Yunia, (2017:387-388) salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* adalah dengan melalui kompensasi dan budaya organisasi yang baik untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup dan pengembangan budaya organisasi yang baik agar mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* di perusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui, ketika karyawan mengalami *job burnout*, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan menjadi lebih rentan untuk meninggalkan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk tingkat kepuasan kerja, meningkatkan stres, dan akhirnya mendorong niat untuk keluar. Selain itu, budaya organisasi yang tidak kuat atau tidak mendukung dapat mengurangi keterikatan karyawan dengan organisasi, yang juga meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, untuk mengurangi *turnover intention*, Hipermart Lottemart Bekasi harus fokus pada mengurangi job burnout melalui manajemen stres yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan membangun budaya organisasi yang inklusif dan mendukung.

**Tabel 1. 1 Data *Turnover* Karyawan
Hipermart Lottemart Bekasi Tahun 2021 – 2023**

Tahun	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan akhir tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan keluar	Persentase Karyawan Keluar
2021	5	7	92	102	22	12	12,3%
2022	5	6	102	110	19	11	10,3%
2023	7	8	110	122	27	15	12,9%

Sumber: Data Karyawan Hipermart Lottemart Bekasi, 2021-2023

Berdasarkan data yang disajikan terlihat bahwa tingkat *turnover* (Keluar) karyawan di Hipermart Lottemart Bekasi selama tiga tahun terakhir 2021-2023, terlihat adanya tren peningkatan baik dalam jumlah karyawan maupun tingkat *turnover* dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 perusahaan memiliki 92 karyawan di awal tahun. Selama tahun tersebut ada 22 karyawan baru yang bergabung sehingga jumlah karyawan di akhir tahun menjadi 102 orang. Namun sebanyak 12 karyawan memutuskan untuk keluar, menghasilkan tingkat *turnover* sebesar 12,3% lama bekerja 1 tahun sebanyak 2 orang keluar, lama bekerja 2 tahun sebanyak 3 orang keluar, lama bekerja 3 tahun sebanyak 3 orang, lama bekerja 5 tahun sebanyak 4 orang keluar. Pada tahun 2022 jumlah karyawan awal meningkat menjadi 102 orang dengan tambahan 19 karyawan baru. Di akhir tahun jumlah karyawan tercatat sebanyak 110 orang setelah 11 karyawan memutuskan untuk keluar dari Perusahaan. Tingkat *turnover* pada tahun ini menurun menjadi 10,3% yang menunjukkan adanya penurunan dalam jumlah karyawan yang berhenti dibandingkan dengan sebelumnya lama bekerja 2 tahun sebanyak 3 orang keluar, lama bekerja 3 tahun sebanyak 4 orang keluar, lama bekerja 6 tahun sebanyak 4 orang keluar. Pada tahun 2023 yaitu jumlah karyawan awal mencapai 110 orang dengan 27 karyawan baru bergabung. Pada akhir tahun jumlah karyawan meningkat 122 orang, tetapi jumlah karyawan yang keluar juga meningkat

signifikan menjadi 15 orang. Hal ini menyebabkan tingkat *turnover* naik lagi menjadi 12,9%. lama bekerja 1 tahun sebanyak 5 orang, lama bekerja 3 tahun sebanyak 5 orang keluar, lama bekerja 5 tahun sebanyak 4 orang keluar, lama bekerja 7 tahun 1 orang yang keluar.

**Tabel 1. 2 Pra-Survei *Turnover Intention*
Karyawan Hipermarkt Lottemart Bekasi**

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
Pikiran untuk berhenti			
1	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.	65%	35%
2	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memberikan kepuasan yang cukup.	40%	60%
Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan			
1	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.	60%	40%
2	Jika ada kesempatan, saya akan segera meninggalkan pekerjaan saya saat ini.	70%	30%
Keinginan untuk Mencari Pekerjaan lain			
1	Saya secara aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain.	85%	15%
2	Saya tertarik untuk mencoba pekerjaan baru di Perusahaan lain.	85%	15%
Jumlah Responden		20 Karyawan	

Sumber: Data kuesioner prasurvei, 2025

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.2 mengenai *Turnover Intention* di Hipermarkt Lottemart Bekasi. Pada indikator pikiran untuk berhenti, sebanyak 65% karyawan menyatakan bahwa mereka sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Namun, hanya 40% dari mereka yang merasa bahwa pikiran tersebut sering mengganggu aktivitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan yang cukup tinggi di kalangan karyawan untuk mempertimbangkan berhenti dari pekerjaan, sebagian besar dari mereka masih dapat mempertahankan kinerja kerja mereka tanpa terlalu terganggu oleh pikiran tersebut.

Pada indikator keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, 60% karyawan sering mengatakan mereka ingin meninggalkan tempat kerja mereka saat ini. Selain itu, 70%

orang yang menjawab menunjukkan bahwa pekerjaan mereka tidak memenuhi harapan awal mereka. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaan mereka dan apa yang sebenarnya mereka lakukan. Ini adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat ketidakpuasan karyawan dan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sedangkan pada indikator keinginan untuk mencari pekerjaan baru, hasil pra survei menunjukkan bahwa karyawan lebih sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru dan juga secara aktif mencari peluang kerja. Persentase yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak hanya berencana untuk meninggalkan organisasi, tetapi juga telah memulai tindakan aktif untuk melaksanakan rencana tersebut.

Fenomena ini mengarah pada turnover intention yang sangat tinggi di kalangan karyawan Hipermart Lottemart Bekasi. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian ekspektasi, serta rendahnya tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini, hasil survei menunjukkan bahwa banyak pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan harapan. Mereka juga merasa lelah karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan budaya perusahaan yang tidak inklusif. Berikut adalah hasil prasurvey penelitian kepada 20 karyawan pada Hipermart Lottemart Bekasi guna menggambarkan mengenai kondisi *Job Burnout*. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator *Job Burnout*:

**Tabel 1. 3 Pra-Survei *Job Burnout*
Karyawan Hipermart Lottemart Bekasi**

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
Kelelahan Emosional			
1	Saya sering merasa lelah secara emosional setelah bekerja seharian.	75%	25%
2	Pekerjaan saya membuat saya merasa terkuras secara emosional.	55%	45%
Depersonalisasi			

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa menjadi kurang peduli terhadap rekan kerja atau pelanggan dibanding sebelumnya.	55%	45%
2	Saya cenderung menjaga jarak emosional dari pekerjaan saya untuk mengurangi stres.	60%	40%
Jumlah Responden		20 Karyawan	

Sumber: Olah data kuesioner prasurvei, 2025

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan di Hipermarket Lottemart Bekasi menunjukkan indikasi kuat adanya job burnout atau kelelahan kerja yang signifikan. Pada indikator kelelahan emosional, sebanyak 75% karyawan mengaku bahwa pekerjaan mereka membuat mereka merasa kelelahan secara mental, sementara 55% merasakan bahwa mereka terlalu lelah untuk menghadapi pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, tekanan dari tugas-tugas yang terus-menerus, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang serius.

Selain itu, indikator depersonalisasi menunjukkan bahwa 55% pekerja merasa kurang peduli dengan peristiwa yang terjadi di tempat kerja mereka, dan 60% menyatakan bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan arti atau makna bagi mereka. Distansi emosional ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mulai kehilangan ikatan emosional dengan pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Jika karyawan tidak merasa memiliki hubungan yang berarti dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan tugas dengan cara yang lebih mekanis dan kurang antusias. Akibatnya, mereka mungkin lebih lelah dan merasa pekerjaan mereka hanya sebagai kewajiban tanpa rasa kepuasan atau penghargaan yang memadai. Akibatnya, produktivitas menurun, dan kepuasan kerja meningkat. Pada akhirnya, ini dapat menyebabkan tingkat burnout secara keseluruhan meningkat.

Tabel 1. 4 Pra-Survei *Work Environment*
Karyawan Hipermart Lottemart Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
Pencahayaayan			
1	Pencahayaayan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung produktivitas saya.	70%	30%
2	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyebabkan kelelahan mata.	70%	30%
Warna			
1	Warna dinding dan interior di tempat kerja saya menciptakan suasana yang nyaman.	45%	55%
2	Saya merasa warna di lingkungan kerja saya mendukung suasana kerja yang positif.	75%	25%
Udara			
1	Udara di tempat kerja saya terasa segar dan nyaman untuk bekerja.	70%	30%
2	Saya jarang mengalami gangguan kesehatan akibat sirkulasi udara di tempat kerja saya.	75%	25%
Suara			
1	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya.	75%	25%
2	Saya merasa lingkungan kerja saya cukup tenang untuk bekerja dengan fokus.	70%	30%
Jumlah Responden		20 Karyawan	

Sumber: Olah data kuesioner prasurvei, 2025

Hasil pra-survei di Hipermart Lottemart Bekasi menunjukkan bahwa karyawan merasakan berbagai faktor yang memengaruhi kenyamanan mereka di tempat kerja. Sehubungan dengan indikator pencahayaan di tempat kerja, sebanyak 70% karyawan mengatakan bahwa pencahayaan yang memadai cukup terang dan nyaman. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan.

Namun, pada indikator warna, hanya 45% karyawan yang merasa bahwa warna di tempat kerja membantu meningkatkan mood mereka, sementara 55% merasa bahwa warna tersebut tidak berkontribusi signifikan dalam meningkatkan mood karyawan.

Di sisi lain, sebanyak 75% karyawan mengungkapkan bahwa warna membantu menciptakan suasana yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun warna berperan penting dalam menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung, masih ada sebagian kecil karyawan yang kurang merasakannya atau tidak merasakan dampak positif yang signifikan.

Untuk indikator kualitas udara, 70% karyawan merasa nyaman dengan kualitas udara di lingkungan kerja mereka, menunjukkan bahwa sistem ventilasi yang baik sangat penting untuk membuat suasana kerja nyaman dan meningkatkan produktivitas. Kualitas udara yang buruk dapat memengaruhi kesehatan dan konsentrasi karyawan, jadi memastikan sirkulasi udara yang memadai sangat penting.

Kemudian pada indikator suara, hasil pra survei menunjukan sebanyak 75% karyawan merasa nyaman dengan tingkat kebisingan di tempat kerja, dan 70% merasa tidak terganggu oleh suara dari luar. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tenang dan memiliki kontrol suara yang baik memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan bekerja dengan lebih fokus. Lingkungan kerja yang minim kebisingan juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi kerja.

**Tabel 1. 5 Pra-Survei Budaya Organisasi
Karyawan Hipermarket Lottemart Bekasi**

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
Intergritas			
1	Organisasi saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dan etika kerja.	45%	55%
2	Saya merasa dapat mempercayai pemimpin dan rekan kerja dalam lingkungan kerja saya.	45%	55%
Konsistensi			
1	Organisasi saya memiliki kebijakan yang jelas dan diterapkan secara konsisten.	40%	60%
2	Saya merasa keputusan dalam organisasi diambil secara adil dan konsisten.	40%	60%
Profesionalisme			
1	Organisasi saya menekankan pentingnya profesionalisme dalam bekerja.	45%	55%

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
2	Rekan kerja dan atasan saya menunjukkan sikap profesional dalam bekerja.	45%	55%
Tanggung Jawab			
1	Saya merasa bahwa setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab atas pekerjaannya.	40%	60%
2	Organisasi saya memberikan apresiasi terhadap karyawan yang menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.	45%	55%
Komunikasi			
1	Saya merasa komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik dan transparan.	50%	50%
2	Saya dapat dengan mudah menyampaikan pendapat atau keluhan kepada atasan saya.	45%	55%
Jumlah Responden		20 Karyawan	

Sumber; Olah data kuesioner prasurvei, 2025

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan, diperoleh data mengenai lima aspek utama dalam organisasi, yaitu integritas, konsistensi, profesionalisme, tanggung jawab, dan komunikasi. Hasil survei menunjukkan bahwa rata-rata persentase jawaban “Ya” berada di kisaran 40–55%, sedangkan jawaban “Tidak” mencapai 45–60%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan penerapan nilai-nilai organisasi secara optimal.

Pada aspek Integritas, hanya 45% karyawan yang menyatakan bahwa organisasi menjunjung tinggi nilai kejujuran dan etika kerja, serta merasa dapat mempercayai pimpinan maupun rekan kerja. Sementara itu, 55% karyawan menyatakan sebaliknya. Temuan ini menunjukkan adanya permasalahan kepercayaan internal antara pimpinan dan bawahan, serta lemahnya penerapan nilai etika di lingkungan kerja. Aspek konsistensi juga menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, dengan 40% responden menjawab “Ya” dan 60% menjawab “Tidak”. Artinya, mayoritas karyawan menilai bahwa kebijakan organisasi belum dijalankan secara konsisten dan adil. Inkonsistensi dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan ketidakpastian, menurunkan motivasi kerja, serta mengurangi rasa percaya terhadap

manajemen. Aspek Profesionalisme Sebanyak 45% responden menyatakan bahwa organisasi telah menekankan pentingnya profesionalisme dalam bekerja, sementara 55% lainnya tidak sependapat. Hasil ini mencerminkan bahwa budaya kerja profesional belum sepenuhnya terbentuk. Kemungkinan penyebabnya antara lain kurangnya pembinaan atau contoh teladan dari pimpinan, serta belum adanya standar kerja profesional yang diterapkan secara menyeluruh. Pada aspek tanggung jawab, sebanyak 45% karyawan menyatakan bahwa setiap individu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, namun 55% lainnya menyatakan belum. Selain itu, beberapa karyawan merasa belum mendapatkan kepercayaan penuh dari atasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan sistem pelimpahan wewenang dan pembagian tugas yang lebih jelas. Pada aspek komunikasi memperoleh hasil yang relatif seimbang, yaitu 50% menjawab “Ya” dan 50% menjawab “Tidak”. Meskipun setengah responden menilai komunikasi berjalan baik, separuh lainnya menganggap komunikasi dalam organisasi belum berjalan efektif dan transparan. Selain itu, masih ada karyawan yang merasa tidak bebas menyampaikan pendapat atau keluhan kepada atasan.

Kesimpulan umum secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa organisasi menghadapi beberapa permasalahan utama, yaitu: rendahnya tingkat kepercayaan dan integritas antar anggota organisasi. Kurangnya konsistensi dalam penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan. Budaya profesionalisme yang belum terbentuk dengan baik. Masih lemahnya tanggung jawab individu serta kepercayaan atasan terhadap bawahan. Komunikasi internal yang belum efektif dan terbuka.

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada hipermart lottemart Bekasi?

2. Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *turnover intention* pada hipermart lottemart Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada hipermart lottemart Bekasi?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada hipermart lottemart Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *turnover intention* pada hipermart lottemart Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada hipermart lottemart Bekasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Memberikan wawasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* memungkinkan perusahaan untuk mengambil tindakan preventif yang lebih tepat.
2. Bagi peneliti

Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun wawasan dan pengetahuan pencipta dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *job burnout*, *work environment* dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* untuk memutuskan pelaksanaan hipotesis yang didapat selama jangka waktu perkuliahan dengan kebenaran bahwa terjadi di lapangan tentang *job burnout*, *work environment* dan budaya organisasi pada tujuan *turnover intention*

3. Bagi Perusahaan

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal mengelola sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik terkait *job burnout*, *work environment* dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

4. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *job burnout*, *work environment* dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di dunia kerja secara nyata.

1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan pada cakupan topik atau masalah untuk memberikan arah dan fokus yang lebih jelas dalam menanggapi pembetulan tujuan penelitian. Penulis memilih hipermarket Lottmart Bekasi sebagai Lokasi penelitian, mengingatnya jumlah pegawai yang beragam latar belakang

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang. Pembahasan penelitian ini akan terfokus pada setiap variabel yang dapat memengaruhi keinginan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini pada variabel-variabel yang diyakini memiliki hubungan yang kuat dengan keinginan untuk pindah pekerjaan, yaitu faktor *job burnout*, *work environment*, dan budaya organisasi. Pembatasan ini didasarkan pada pertimbangan teori-teori yang dijelaskan dalam latar belakang penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan pengaruh *Job Burnout*, *Work Environment* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis meliputi pengertian *Job Burnout*, indikator *Job*

Burnout, Turnover Intention meliputi pengertian *Work Environment*, indikator *Work Environment, Turnover Intention* meliputi pengertian *Turnover Intention*, indikator *Turnover Intention*.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, Lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, variabel *Job Burnout*, variabel *Work Environment*, variabel Budaya Organisasi, variabel *Turnover Intention* metode analisis data yang digunakan, analisis koefisien korelasi dan determinasi dan uji signifikan

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menelaah Sejarah singkat Perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi variabel, deskripsi variabel pengaruh *Job Burnout, Work Environment* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Hipermarket Lottemart Bekasi

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Penyusunan mencoba mengambil simpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi Perusahaan maupun pihak lain sebagai masukan.