

# PERAN SOLIDARITAS KARYAWAN PADA KEINGINAN KELUAR DAN KELELAHAN BEKERJA: PEMEDIASI KEPUASAN KERJA

Danang Sunyoto<sup>1\*</sup>, Tri Nur Rohmah<sup>2</sup>, Iwan Budiherwanto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi. Manajemen-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Janabadra Yogyakarta

<sup>2</sup>Prodi.Pengelolaan Perhotelan-Program Sarjana Terapan-Politeknik "API" Yogyakarta

<sup>3</sup>Prodi. Perhotelan-Politeknik "API" Yogyakarta

\*Email: [danang\\_sunyoto@janabadra.ac.id](mailto:danang_sunyoto@janabadra.ac.id)<sup>1</sup>

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received Feb 12, 2022 Revised Feb 25, 2022 Accepted Feb 29, 2024</p>	<p><b>Tujuan:</b> Peran Solidaritas Karyawan pada Keinginan Keluar dan Kelelahan Bekerja: Pemeditasi Kepuasan Kerja. <b>Desain / Metodologi / Pendekatan:</b> Penelitian menggunakan populasi atau sampel jenuh dengan seluruh karyawan Toko Waralaba Indomaret di Kulon Progo. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Metode analisis data menggunakan kualitatif deskriptif dan kuantitatif. <b>Hasil Penelitian:</b> Solidaritas Karyawan dan kepuasan kerja berperan signifikan pada Kepuasan Kerja dan kelelahan bekerja. Sebaliknya solidaritas karyawan tidak berperan pada Keinginan Keluar dan kelelahan bekerja, kepuasan Kerja tidak berperan pada Keinginan Keluar. Kemudian kepuasan Kerja bukan merupakan mediasi antara solidaritas karyawan dengan Keinginan Keluar, tetapi kepuasan Kerja berperan mediasi antara solidaritas karyawan dengan Kelelahan Bekerja.</p>
<p><b>Keywords:</b> Solidaritas, Keinginan Keluar, Kelelahan Bekerja, Kepuasan Kerja</p>	
<p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC BY-SA</a> license.</i></p>	



## 1. PENDAHULUAN

### Aspek Teoritis

Niat untuk berhenti adalah kekuatan atau kecenderungan individu untuk keluar dari organisasi [1]. Perilaku yang dapat memicu peningkatan terjadinya keinginan keluar, karyawan seperti mengevaluasi kemungkinan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain serta karyawan mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Akan tetapi jika peluang pindah kerja tersebut tidak ada atau yang ada hanya sebuah perusahaan tidak lebih menarik, hal ini akan berdampak pada ketidakstabilan secara emosional dan membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan tersebut dengan cara sering bolos, datang terlambat, kurang antusias atau memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik [2]. Adanya tingkat keinginan keluar yang tinggi pada suatu perusahaan menandakan bahwa adanya bagian yang bersangkutan perlu diperbaiki situasi kerjanya atau cara pembinaannya. Berbagai masalah yang sering ada dalam pekerjaan serta tuntutan kerja yang berlebihan mengakibatkan rasa lelah yang berlebihan. Ketika terjadi lelah dalam bekerja akan terjadi indikasi rasa keinginan untuk keluar dari perusahaan seperti kelelahan fisik, kurang semangat dalam bekerja, kehilangan perasaan dan perhatian dalam bekerja, berkurangnya raport, minat dan motivasi bekerja. Kelelahan bekerja mengacu pada reaksi jenis lingkungan. Karyawan yang mengalami *burnout* berperilaku berbeda dengan yang tidak. Karyawan yang melaporkan tingkat kelelahan yang lebih tinggi juga melaporkan lebih sedikit mengeluh pada rekan kerja atau supervisor dan menunjukkan rasa apatis terhadap pekerjaan mereka [3]. Mengalami kejenuhan meningkatkan pemikiran pekerja untuk meninggalkan organisasi mereka, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan. Selain itu,

kelelahan telah dikaitkan dengan produktivitas yang lebih rendah, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan OCB [4].

Peningkatan Kesadaran dan *control emosional* membantu individu melawan kelelahan [5]. Selanjutnya, keterlibatan organisasi dan kepuasan kerja mengurangi kelelahan [6]. Secara keseluruhan, karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak mungkin mengalami kejenuhan. Konsep Solidaritas Karyawan telah ditekankan sebagai kunci untuk mendorong organisasi diantara para anggotanya untuk meningkatkan hubungan yang positif didalamnya yang kondusif. Solidaritas adalah variabel umum dalam dinamika tim. Rekan kerja yang saling bergantung, secara formal dan informal, dalam suatu organisasi merasakan solidaritas yang lebih tinggi satu sama lain [7]. Tim organisasi yang berbagi tanggung jawab tugas diantara semua anggota tim memiliki solidaritas antar anggota yang lebih tinggi daripada tim yang tidak mempromosikan budaya saling ketergantungan [7]. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [6] penelitian ini memajukan tentang penelitian komunikasi organisasi dalam dua cara. Pertama, data konsisten dengan hubungan kausal dari solidaritas yang dirasakan terhadap hasil tempat kerja yang positif bagi bawahan. Studi sebelumnya belum memberikan bukti untuk mengatasi kemungkinan hubungan palsu, dimana variabel tak dikenal secara bersamaan meningkatkan solidaritas, motivasi, kepuasan kerja serta penurunan kelelahan ditempat kerja. Kedua, penelitian ini memberikan wawasan ke dalam literatur kepuasan kerja, yang sangat deskriptif dan sering gagal untuk mengidentifikasi input dan output daripada arah hubungan sekutu tertentu. Hasil penelitian lain yang dilakukan yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika burnout seorang karyawan tinggi maka rasa ingin keluar dari pekerjaan juga dirasakan oleh karyawan tersebut.

Solidaritas dapat memberikan dukungan sosial dari rekan kerja yang dapat membantu individu mengatasi kelelahan emosional yang terkait dengan ketidakpuasan kerja. Jaringan yang mendukung dapat memberikan rasa memiliki, validasi, dan dorongan, yang dapat meningkatkan harga diri dan motivasi, sehingga solidaritas dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan yang memupuk ketahanan dan kesejahteraan. Dengan membangun hubungan yang kuat, berbagi tanggung jawab, individu dapat mengurangi efek negatif dari ketidakpuasan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

### Aspek Empiris

PT Indomarco Prismatama atau biasa dikenal dengan Indomaret merupakan toko retail yang melayani kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari masyarakat. Berdiri sejak tahun 1988, mini market tersebar luas di berbagai wilayah Indonesia, terutama pulau Jawa salah satunya yang ada di Kecamatan Wates Kulonprogo, sudah berdiri 7 Indomaret. Indomaret mempunyai visi “Menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan retail yang unggul dalam persaingan global.” Dan misi Indomaret yaitu “Meningkatkan pelayanan yang terbaik sehingga kepuasan pelanggan utama yang harus dapat dipenuhi.” Kualitas MSDM yang baik di Indomaret Kecamatan Wates Kulon Progo yaitu adanya peran solidaritas antar karyawan, merupakan salah satu syarat dalam mencapai sukses kegiatan penjualan. Hal ini karena tanpa solidaritas yang baik kemungkinan dalam bekerja tidak dapat merasakan hasil dan kepuasan kerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Jika bisnis Indomaret mengalami penurunan, baik dalam pengelolaannya dan terlihat dari omset penjualannya, maka peran manajemen sumber daya manusia harus di perbaiki, karena perusahaan sendiri pada umumnya mempunyai tujuan dan harapan yang sama yaitu memperoleh laba yang sama dalam jangka panjang agar perusahaan yang dikelolanya tetap berkembang.

Dengan penjelasan diatas, mengutamakan kualitas maupun kuantitas, perusahaan harus terus memperhatikan sumber daya manusianya agar karyawan tidak merasa kelelahan dengan keadaan dan rasa ingin keluar dari pekerjaan. Namun hal ini seringkali terjadi benturan antara sesama pegawai, sehingga sebagai pemimpin harus mengerti secara menyeluruh terkait apa yang terjadi dengan pegawainya. Dan adanya tingkat kelelahan pada karyawan atau rasa *intention to quit* yang tinggi ditingkat regional maka dirasa perlu kajian terkait dengan *turnover* dan *burnout* secara mendalam dengan mendalami objek yang akan di teliti.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas topik ini menarik untuk dilakukan pengkajian dan analisis secara lebih mendalam. Dalam penelitian ini penulis bermaksud mendapatkan bukti empiris pengaruh dari peran solidaritas karyawan pada keinginan kelua dan kelelahan bekerja. Peneliti juga memperluas cakupan

penelitian (*expandknowledge*) dengan memasukkan variabel mediasi kepuasan untuk menguji dan mencari bukti empiris, apakah variabel kepuasan memediasi variabel independen dan variabel dependen.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Solidaritas Karyawan

#### Pengertian

Teori solidaritas dikenalkan oleh tokoh sosiologi, yaitu Emile Durkheim [9]. Menurutnya, Solidaritas adalah perasaan saling percaya antar para anggota dalam suatu kelompok atau komunitas. Dari pengertian solidaritas menurut Durkheim, dapat dipahami bahwa di dalam solidaritas terdapat ikatan saling percaya, mempunyai tujuan yang sama, dan merasa memiliki tanggung jawab yang sama antar anggota di dalam kelompok karena adanya rasa emosional dan moral. Di tempat kerja, solidaritas di pahami sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka siap membantu orang lain yang membutuhkan, menahan godaan untuk membiarkan anggota lain melakukan sebagian besar pekerjaan, berbagi tanggung jawab, dan siap meminta maaf atas kesalahan [10]. Ketika seseorang berinteraksi dengan kekuatan tinggi, solidaritas yang rendah membuat bawahan menahan emosi yang dirasakan negatif seperti kemarahan, sedangkan bawahan dengan solidaritas tinggi merasakan terdorong untuk secara terbuka menampilkan emosi yang dirasakan positif seperti kebahagiaan [11]. Keterbukaan dan kenyamanan komunikasi ini kemungkinan terkait dengan kepuasan kerja bawahan.

#### Dimensi solidaritas

Emile Durkheim mengenalkan ada dua macam dimensi solidaritas yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik [12]. 1) Solidaritas mekanik: Durkheim menyatakan bahwa solidaritas mekanik didasarkan pada kesadaran kolektif bersama (*collective consciousness/conscience*) yang menunjuk pada totalitas kepercayaan dan sentimen-sentimen bersama yang rata-rata ada pada warga masyarakat yang sama, itu merupakan suatu solidaritas yang tergantung pada individu-individu yang memiliki sifat-sifat yang sama dan menganut kepercayaan dan pola normatif yang sama juga. Karena itulah individualitas tidak berkembang tekanan yang besar sekali untuk konformitas. [12]. 2) Solidaritas organik: Menurut Emille Durkheim bahwa solidaritas organik lebih menuju tatanan yang berdasarkan ketergantungan mutualisme antar individu yang relatif otonom dengan spesifikasi pembagian kerja dan justru tergantung pada perbedaan individual yang merupakan perubahan perkembangan pembagian kerja yang spesifik. Spesifikasi ini merupakan syarat bagi berkembangnya perbedaan personal serta menciptakan wilayah aksi yang tidak tunduk pada kontrol kolektif, akan tetapi pada saat yang sama akan meningkat ketergantungan antar individu karena adanya spesialisasi bidang kerja [13].

#### Indikator Solidaritas

Menurut penelitian [14] sebelumnya terdapat tiga indikator mengenai solidaritas antara lain adanya kerja sama, saling membutuhkan satu sama lain dan menghargai perbedaan: 1) Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan Bersama; 2) Saling membutuhkan satu sama lain artinya manusia saling membutuhkan atau saling bergantung antar manusia lainnya; 3) Menghargai perbedaan: sikap saling menghormati, mengindahkan dan memandang penting semua yang berbeda.

### Kepuasan Kerja

#### Pengertian

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka [15]. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja [16]. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan lebih puas menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Locke dalam [17], “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Sehingga, kepuasan kerja adalah suatu hasil yang dirasakan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif yang menyenangkan dirinya”.

#### Dimensi Kepuasan Kerja

Ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, [18] yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab selama kerja; 2) Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan; 3) Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir; 4) Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja; 5) Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan; 6) Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya. Kondisi kerja didefinisikan sebagai tempat karyawan bekerja, instrumen kerja, pekerjaan itu sendiri, kebijakan organisasi, dan aturan organisasi.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam [19], mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut: 1) Upah. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya; 2) Promosi. Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi; 3) Supervisi. Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang pada atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan; 4) Benefit. Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil; 5) Contingent rewards. Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya; 6) Operating procedure. Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja; 7) Co-workers. Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi; 8) Nature of work. Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri; 9) Communication. Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

### **Keinginan Keluar**

#### **Pengertian**

Keinginan keluar sikap karyawan yang diindikasikan keluar sebagai upaya meminimalkan dalam pekerjaan dan membatalkan pekerjaan penting. *Intention to quit* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan bekerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* [20]. *Intention to quit* menjelaskan keinginan individu untuk meninggalkan dan berhenti dari organisasi tempat kerjanya.

#### **Dimensi Keinginan Keluar**

William H. Mobley (2011), dalam [21] mengemukakan ada tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur keinginan keluar, yaitu: 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*Thoughts of quitting*), mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau berada tetap dilingkungan pekerjaan. Ini terjadi biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat tidak merasakan puas itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja; 2) Keinginan untuk meninggalkan (*Intention to quit*), mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan tempat perusahaan untuk bekerja saat ini; 3)

Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain (*Intention to search for another job*), mencerminkan individu mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering untuk berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik biasa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.

#### **Indikator Keinginan Keluar**

Indikator dalam variabel keinginan keluar berdasarkan pada teori dan referensi yang dikembangkan oleh [22] yang terdiri dari 3 indikator antara lain: 1) Berpikir berhenti, Berpikir berhenti tercermin dari individu untuk berpikir segera meninggalkan diri dari pekerjaan atau memilih untuk bertahan dilingkungan pekerjaan yang sedang dijalankan. Hal ini semulanya terjadi karena ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan mulai menginginkn niat untuk meninggalkan organisasi sebagai tempat bekerjanya saat ini; 2) Alternatif pekerjaan, alternatif pekerjaan tercermin dari individu untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik; 3) Niat untuk berhenti, Niat untuk berhenti adalah tercermin dari individu yang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan memiliki niat untuk berhenti ketika telah dapat sebuah pekerjaan yang dirasa lebih baik, hal ini secara cepat ataupun lambat akan diakhiri dengan sebuah keputusan dari karyawan tersebut untuk tetap bertahan atau berhenti dari pekerjaan.

#### **Kelelahan Bekerja**

##### **Pengertian**

Kelelahan (*burnout*) adalah istilah yang merupakan potret keadaan emosional seseorang yang merasa lelah dan bosan secara mental, emosional, dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat [4]. Gejala umum adalah gejala fisik, gejala emosional, perilaku [23]. Burnout sebagai masalah serius bagi organisasi, perusahaan dan individu [24]. Kelelahan akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian University Zaragoza di Spanyol ada tiga kelompok faktor yang melatar belakangi kelelahan antara lain sebagai berikut: 1) Bekerja lebih keras; 2) Salah satu penyebab lelah (*burnout*) adalah karyawan bekerja terlalu keras karena terobsesi dengan kesuksesan. Mereka biasanya memiliki beban kerja lebih daripada yang seharusnya, sehingga sering rela meninggal kehidupan yang personal dan Kesehatan; 3) Tidak mendapat apresiasi. Apresiasi pada hasil pekerjaan sangat penting dalam menjaga kesehatan mental dalam bekerja, dan faktor kedua yang membuat seseorang burnout dalam bekerja adalah merasa tidak cukup diapresiasi sehingga merasa frustrasi dengan pekerjaan. Kondisi ini yang membuat seseorang merasa kurang tertantang dan mencoba menjauhkan diri dari tanggung jawab; 4) Dinamika Disfungsional di Tempat Kerja. Mendapat intimidasi di kantor, merasa diremehkan atau diacuhkan oleh rekan kerja dan bos dapat menjadi penyebab perasaan tak berdaya karena merasa tidak memiliki peranan penting di dalamnya.

##### **Dimensi Kelelahan Bekerja**

Ada tiga dimensi yang menjadi aspek kelelahan bekerja [25]: 1) Kelelahan. Seseorang merasa kelelahan yang mengacu pada perasaan terlalu berat dan kehabisan sumber daya emosional dan fisik; 2) Sinisme. Mengacu pada tanggapan negatif seperti permusuhan atau bersikap dingin dan jauh terhadap pekerjaan dan orang-orang sekitarnya sehingga sering kehilangan cita-cita; 3) Ketidak efektifan. Mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Individu akan merasa bahwa semua pekerjaannya akan sangat berat dan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

##### **Indikator Kelelahan Bekerja**

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri dari kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) kelelahan mental (*Mental exhaustion*), dan Rendahnya prestasi pribadi (*Self-esteem*), menurut Baron dan Greenberg (2003) dalam penelitian [26]: 1) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*) adalah kekurangan energi pada diri seseorang untuk merasakan kelelahan dalam jangka waktu yang lama dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan perubahan nafsu makan yang dinyatakan dengan tidak adanya gairah bekerja, lebih melakukan kesalahan, merasakan sakit padahal tidak ada kelainan fisik [27] (Baron dan Greenbag 2003); 2) Kelelahan emosional (*emotional*

exhaustion) merupakan indikator dari kondisi berwujud perasaan burnout akibat tuntutan yang berlebihan dari tanda psikoemosional perasaan kehilangan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat [28]. Orang yang mengalami kelelahan emosional akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak biasa lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya; 3) Kelelahan mental (*Mental exhaustion*) adalah konsekuensi dari melakukan tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi atau durasi yang berlarut-larut [29]; 4) Rendahnya prestasi pribadi (*Self-esteem*) yaitu kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, dan penurunan rasa percaya diri. Sering kali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya [30]; [4].

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi Penelitian

Populasi merupakan sumber data yang sangat penting, karena tanpa kehadiran populasi, penelitian tidak akan berarti serta tidak mungkin terlaksana [31]. Populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan Indomaret di Kecamatan Kulonprogo sebanyak 42 orang.

#### Metode Pengumpulan Data

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket.

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Indikatornya

##### Solidaritas Karyawan

Teori solidaritas dikenalkan oleh tokoh sosiologi, yaitu Emile Durkheim [9]. Menurutnya, Solidaritas adalah perasaan saling percaya antar para anggota dalam suatu kelompok atau komunitas. Dari pengertian solidaritas menurut Durkheim, dapat dipahami bahwa di dalam solidaritas terdapat ikatan saling percaya, mempunyai tujuan yang sama, dan merasa memiliki tanggung jawab yang sama antar anggota di dalam kelompok karena adanya rasa emosional dan moral. Menurut penelitian [14] sebelumnya terdapat tiga indikator mengenai solidaritas antara lain adanya kerja sama, saling membutuhkan satu sama lain dan menghargai perbedaan: 1) Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan Bersama; 2) Saling membutuhkan satu sama lain artinya manusia saling membutuhkan atau saling bergantung antar manusia lainnya; 3) Menghargai perbedaan: sikap saling menghormati, mengindahkan dan memandang penting semua yang berbeda.

##### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka [15]. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja [16]. Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam [19], mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut: 1) Upah, 2) Promosi, 3) Supervisi, 4) Benefit, 5) Contingent, 6) Operating procedure, 7) Co-works, 8) Nature of work, 9) Communication.

##### Keinginan Keluar

Keinginan keluar sikap karyawan yang diindikasikan sebagai upaya meminimalkan dalam pekerjaan dan membatalkan pekerjaan penting. Intention to quit adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan bekerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh job stressors [20]. Indikator dalam variabel keinginan keluar berdasarkan pada teori dan referensi yang dikembangkan oleh [22] yang terdiri dari 3 indikator antara lain: 1) Berpikir berhenti, 2) Alternatif pekerjaan, 3) Niat untuk berhenti.

##### Kelelahan Bekerja

Kelelahan (burnout) adalah istilah yang merupakan potret keadaan emosional seseorang yang merasa lelah dan bosan secara mental, emosional, dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat [4]. Gejala umum adalah gejala fisik, gejala emosional, perilaku [23]. Burnout sebagai masalah serius bagi organisasi, perusahaan dan individu [24]. Kelelahan akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan kinerja. Burnout memiliki empat indikator yang terdiri dari kelelahan fisik (physical exhaustion), kelelahan emosional (emotional exhaustion) kelelahan mental (Mental exhaustion), dan Rendahnya prestasi

pribadi (Self-esteem), menurut Baron dan Greenberg (2003) dalam penelitian [26]: 1) Kelelahan fisik (physical exhaustion), 2) Kelelahan emosional (emotional exhaustion), 3) Kelelahan mental (Mental exhaustion), 4) Rendahnya prestasi pribadi (Self-esteem).

### Uji Kualitas Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau Valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung hasil perhitungan SPSS dengan  $r$  tabel. Menurut perhitungan dan perbandingan dalam penelitian ini, diketahui bahwa data-data berdasarkan butir-butir pertanyaan variabel Solidaritas karyawan, keinginan keluar, kelelahan bekerja, kepuasan kerja, menurut hasil semua butir pertanyaan telah memenuhi uji validitas.

#### Uji Reliabilitas

Instrument *reliable* merupakan instrumen yang apabila dipergunakan berulang kali untuk pengukuran obyek yang sama, menghasilkan data yang sama. Reliabilitas yaitu alat pengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, apabila jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu maka dapat dibilang reliabel. Butir kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,70 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,70. Berikut ini hasil uji reliabilitas:

**Tabel 1. Hasil Uji Instrument Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Solidaritas karyawan	0,899	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,877	Reliabel
Keinginan Keluar	0,911	Reliabel
Kelelahan Bekerja	0,692	Reliabel

Sumber: diolah, SPSS 2024

Berdasarkan hasil output pengujian *Cronbach's Alpha* pada tabel 1 diatas nilai *Cronbach's Alpha* kuesioner variabel solidaritas, kepuasan kerja, keinginan keluar, dan kelelahan bekerja semua lebih besar dari 0,70 berarti seluruh item pertanyaan keempat variabel dinyatakan reliabel atau teruji keandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Menurut tabel 2, semua data penelitian memenuhi syarat normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smimov**

		Unstandardize d Residual	Unstandardize d Residual	Unstandardize d Residual	
N		42	42	42	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	
	Std. Deviation	2.82336046	1.91490132	1.91490132	
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.156	.156	
	Positive	.124	.156	.156	
	Negative	-.158	-.141	-.141	
Test Statistic		.158	.156	.156	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.010	.012	.012	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.009	.010	.010	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.006	.008	.008
		Upper Bound	.011	.013	.013

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil output SPSS 2024

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Dari tabel 3,4,5 data penelitian telah memenuhi uji multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Model Persamaan Regresi ke-1  
(Variabel Kepuasan Kerja)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.704	3.890		3.009	.005		
	SK	2.072	.291	.748	7.125	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: output SPSS 2024

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Model Persamaan Regresi ke-2  
(Variabel Keinginan Keluar)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.299	3.252		3.167	.003		
	SK	.013	.243	.009	.055	.957	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KKI

Sumber: output SPSS 2024

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Model Persamaan Regresi ke-3  
(Variabel Kelelahan Bekerja)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.095	2.275		3.558	<.001		
	SK	.246	.170	.222	1.443	.157	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KB

Sumber: output SPSS 2024

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model Regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Tabel 6,7,8 dibawah ini menunjukkan variabel kepuasan kerja, keinginan keluar, kelelahan bekerja semua data memenuhi uji heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Model Persamaan Regresi ke-1  
(Variabel Kepuasan Kerja)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	2.539		.576	.568
	SK	.049	.190	.041	.258	.798

a. Dependent Variable: AbsRes\_1

Sumber: Output 2024

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas Model Persamaan Regresi ke-2  
(Variabel Keinginan Keluar)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.329	1.084		3.072	.004
	SK	-.144	.081	-.270	-1.775	.084

a. Dependent Variable: AbsRes\_2

Sumber: Output 2024

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas Model Persamaan Regresi ke-3  
(Variabel Kelelahan Bekerja)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.937	2.047		.946	.350
	SK	-.009	.153	-.010	-.061	.951

a. Dependent Variable: AbsRes\_3

Sumber: Output SPSS 2024

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN****Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Solidaritas Karyawan pada keinginan keluar dan kelelahan bekerja pada Karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## 1. Peran Solidaritas pada Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Solidaritas Karyawan berperan dan signifikan pada Kepuasan Kerja di Indomaret Kecamatan Wates Kulonprogo sehingga H1 terbukti. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai standardized coefficient Solidaritas Karyawan sebesar 0,748 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga dalam kasus ini Solidaritas Karyawan mempunyai peran pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (MacDonald et al., 2019) yang menyatakan bahwa Solidaritas berpengaruh signifikan pada kepuasan. Penelitian ini berusaha untuk menyelidiki bentuk hubungan yang unik di tempat kerja melalui solidaritas supervisor-bawahan terhadap kelelahan, motivasi, dan kepuasan kerja bawahan. Meningkatkan persepsi solidaritas antar karyawan

secara positif akan mengubah pandangan terhadap pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan berkurangnya keinginan keluar karena karyawan lebih keras untuk mempertahankan kinerja kerja mereka.

2. Peran Solidaritas pada keinginan keluar

Hasil penelitian tentang peran Solidaritas karyawan pada keinginan keluar bagi karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo menunjukkan bahwa H2 yang menyatakan solidaritas karyawan berperan pada keinginan keluar ditolak. Penolakan H2 mengindikasikan bahwa solidaritas karyawan tidak berperan pada keinginan keluar bagi karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo, dapat dilihat dari hasil uji regresi bahwa nilai standardized coefficient Solidaritas

Karyawan sebesar 0,009 dengan tingkat signifikan  $0,957 > 0,05$  dengan kata lain lebih dari 0,05. Keinginan Keluar dari pekerjaan dapat disebabkan beberapa faktor antara lain rasa kebersamaan yang kurang sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Menurut penelitian Hasnia Marjusi (2015) karena karyawan yang merasa solid dengan teman karyawan lainnya maka karyawan tersebut tidak mempunyai keinginan keluar, sehingga dapat disimpulkan solidaritas tidak berperan dengan rasa keinginan keluar dari pekerjaan.

3. Peran Solidaritas Karyawan pada kelelahan bekerja

Hasil penelitian tentang peran Solidaritas karyawan pada kelelahan bekerja bagi karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo menunjukkan bahwa H3 yang menyatakan solidaritas karyawan berperan pada kelelahan bekerja ditolak. Penolakan H3 mengindikasikan bahwa solidaritas karyawan tidak berperan pada kelelahan bekerja bagi karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo, dapat dilihat dari hasil uji regresi bahwa nilai standardized coefficient Solidaritas Karyawan sebesar 0,222 dengan tingkat signifikan  $0,157 > 0,05$  dengan kata lain lebih dari 0,05.

Menurut (MacDonald et al., 2019) penelitian ini berpotensi menggunakan solidaritas untuk secara tidak langsung mempengaruhi keadaan psikologis motivasi dan kelelahan dalam penelitian perilaku. Data saat ini menunjukkan bahwa persepsi bawahan tentang solidaritas supervisor adalah variabel eksogen dalam model yang didukung, yang dapat dikontrol untuk mempengaruhi Solidaritas Karyawan dengan kelelahan bekerja melalui kepuasan kerja. Sehingga menurut penelitian tersebut semakin solid pekerjaan karyawan maka belum tentu berperan pada kelelahan bekerja, bisa saja kelelahan bekerja mempunyai peran dengan variabel-variabel lainnya.

4. Peran kepuasan kerja pada keinginan keluar

Hasil penelitian tentang peran kepuasan kerja pada keinginan keluar bagi karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo menunjukkan bahwa H4 yang menyatakan kepuasan kerja berperan pada keinginan keluar ditolak. Penolakan H4 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berperan pada keinginan keluar bagi karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo, dapat dilihat dari hasil uji regresi bahwa nilai standardized coefficient Solidaritas Karyawan sebesar 0,168 dengan tingkat signifikan  $0,287 > 0,05$  dengan kata lain lebih dari 0,05.

Menurut penelitian Pendong et al., (2021) tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya pada Keinginan Keluar dari pekerjaan antara variabel kepuasan kerja dengan keinginan keluar ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar dari pekerjaan, pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan merasa puas dengan karir yang mereka jalankan sehingga keinginan keluar untuk mencari pekerjaan lain tidak ada. Hasil penelitian ini sama yang dirasakan dengan karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo bahwa mereka sudah cukup puas dengan pekerjaan mereka sehingga tidak ada niatan untuk keluar dari Indomaret.

5. Peran kepuasan kerja pada kelelahan bekerja

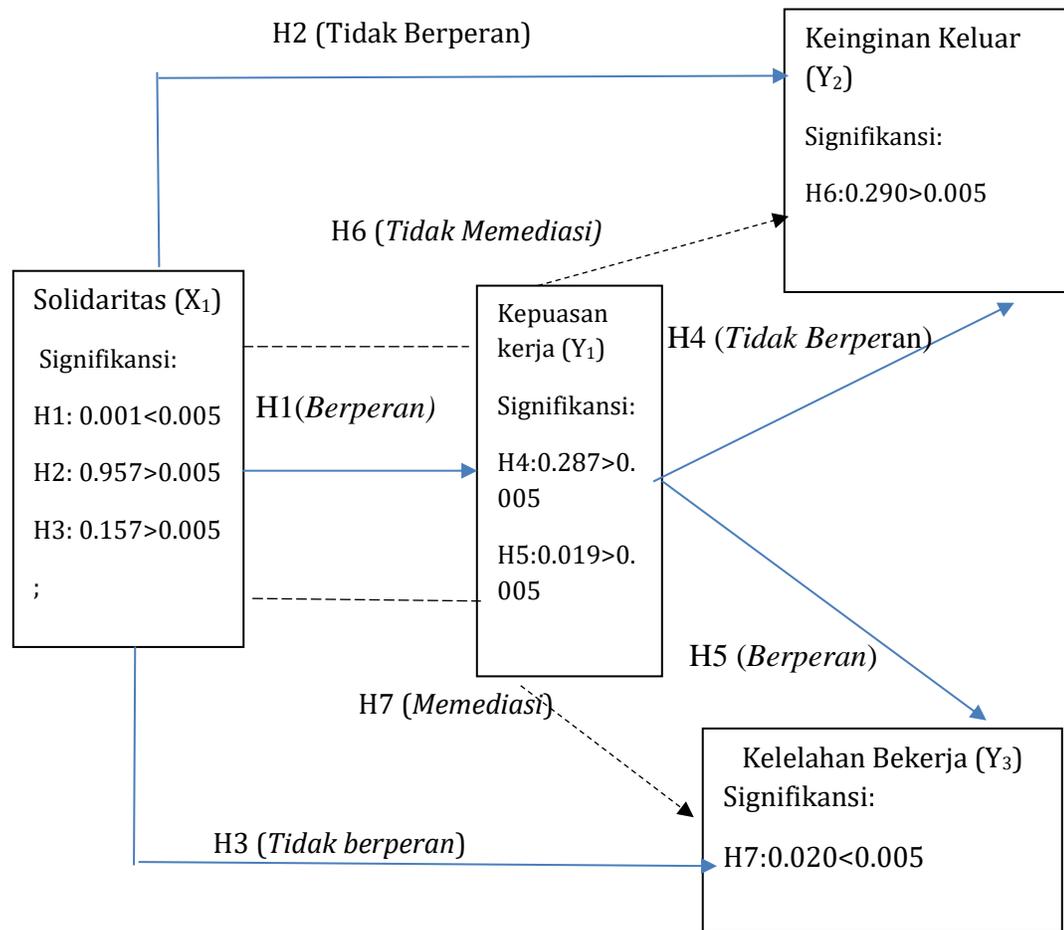
Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berperan dan signifikan pada Kelelahan bekerja di Indomaret Kecamatan Wates Kulonprogo sehingga H5 terbukti. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai standardized coefficient Solidaritas Karyawan sebesar 0,360 dengan tingkat signifikan  $0,019 < 0,05$  sehingga dalam kasus ini Kepuasan Kerja mempunyai peran pada kelelahan bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Moedy (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa kelelahan karyawan (Job Burnout) memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan pekerjaan.

6. Peranan solidaritas karyawan terhadap kepuasan kerja sebagai mediasi dengan keinginan keluar dari pekerjaan

Hasil penelitian tentang peran solidaritas karyawan pada keinginan keluar melalui kepuasan sebagai mediasi menunjukkan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi solidaritas karyawan pada keinginan keluar. Berdasarkan perhitungan dengan uji sobel diperoleh two-tailed probability sebesar 0.29069597 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi peran solidaritas karyawan pada keinginan keluar dari pekerjaan pada karyawan 7 Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo. Sedangkan hasil perhitungan peran langsung antara Solidaritas karyawan pada keinginan keluar hasilnya tidak berperan sehingga secara realita karyawan Indomaret mempunyai hubungan yang solid, kebersamaan yang baik, dan saling membantu, mereka merasa puas dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mempunyai keinginan keluar dari pekerjaan. Saling solidaritas antar karyawan berarti rasa persatuan dan saling mendukung. Ketika karyawan merasakan solidaritas, mereka lebih mungkin bekerja sama menuju tujuan bersama dan saling mendukung di masa-masa sulit. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasakan solidaritas, mereka mungkin akan keluar dari organisasi. Kepuasan kerja, di sisi lain, mengacu pada seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Ini sering diukur dengan faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja dan keamanan kerja. Meskipun kepuasan kerja dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi, itu bukan satu-satunya faktor. Oleh karena itu, kepuasan kerja mungkin tidak dapat memediasi solidaritas karyawan dalam keinginan mereka untuk keluar. Faktor lain seperti kurangnya kepercayaan pada manajemen, komunikasi yang buruk atau lingkungan kerja yang beracun juga dapat menyebabkan kurangnya solidaritas antar karyawan dan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi. Singkatnya, meskipun kepuasan kerja dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi, itu bukan satu-satunya faktor. Faktor lain juga dapat menyebabkan seorang karyawan ingin keluar, seperti kurangnya solidaritas karyawan.

7. Peran solidaritas karyawan terhadap kepuasan sebagai mediasi dengan kelelahan bekerja

Hasil penelitian tentang peran solidaritas karyawan pada kelelahan bekerja melalui kepuasan sebagai mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi solidaritas karyawan pada kelelahan bekerja. Berdasarkan perhitungan dengan uji sobel diperoleh two-tailed probability sebesar 0.02095440 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Kepuasan kerja dapat memediasi peran solidaritas karyawan pada keinginan keluar dari pekerjaan pada karyawan 7 Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo. Secara Realita walaupun mereka merasa solid dan puas tapi dalam bekerja dengan hasil yang baik membutuhkan tenaga yang cukup banyak sehingga mereka merasakan kelelahan bekerja. Ketika karyawan merasakan solidaritas, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat memediasi solidaritas karyawan saat mengalami burnout. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung merasakan solidaritas dengan rekan kerja mereka. Ini dapat mengarah pada lingkungan kerja yang lebih positif, yang dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan motivasi. Di sisi lain, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka mungkin merasa terisolasi dan tanpa dukungan. Hal ini dapat menyebabkan lingkungan kerja yang negatif, yang dapat meningkatkan kejenuhan dan menurunkan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menawarkan gaji yang adil, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dan budaya kerja yang mendukung. Dengan mempromosikan kepuasan kerja, organisasi dapat membantu memediasi solidaritas karyawan dalam pengalaman yang melelahkan, yang mengarah ke lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Kesimpulannya, kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator solidaritas karyawan dalam pengalaman burnout mereka. Organisasi harus memprioritaskan kepuasan kerja karyawan untuk mempromosikan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi kelelahan



Gambar.1. Hasil Analisis Hipotesis

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Solidaritas Karyawan pada keinginan keluar dan kelelahan bekerja pada karyawan Indomaret di Kecamatan Wates Kulonprogo: Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian sebagai berikut: Solidaritas Karyawan dan kepuasan kerja berperan signifikan pada Kepuasan Kerja dan kelelahan bekerja. Sebaliknya solidaritas karyawan tidak berperan pada Keinginan Keluar dan kelelahan bekerja, juga kepuasan Kerja tidak berperan pada Keinginan Keluar. Kemudian kepuasan Kerja bukan merupakan mediasi antara solidaritas karyawan dengan Keinginan Keluar, tetapi kepuasan Kerja berperan mediasi antara solidaritas karyawan dengan Kelelahan Bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] G. Lacap, "The Mediating Effect Of Employee Engagement On The Relationship Of Transformational Leadership And Intention To Quit: Evidence From Local Colleges In Pampanga, Philippines.," *Asia-Pacific Social Science Review*, Vol. 19, No. 1, P. 33–48., 2019.
- [2] S. Ajiputra And M. Yuniawan, "Analisis Pengaruh Job Nsecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*," 2016.
- [3] T. A. Avtgis, M. C. Thomas, E. Taylor And B. R. Patterson, "The Influence Of Employee Burnout Syndrome On The Expression Of Organizational Dissent.," *Communication Research Reports*, Vol. 24, No. 2, P. 97–102, 2007.

- [4] C. Maslach, W. B. Schaufeli And M. P. Leiter, " Job Burnout. Annual Review Of Psychology, <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>," Vol. 52, No. 1, Pp. 397-422, 2001.
- [5] J. S. Snyder, M. K. Gregg, D. M. Weintraub And C. Alain, "Attention, Awareness, And The Perception Of Auditory Scenes. In *Frontiers In Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00015>," Vol. 3, 2012.
- [6] J. S. Snyder, M. K. Gregg, D. M. Weintraub And C. Alain, "Attention, Awareness, And The Perception Of Auditory Scenes. In *Frontiers In Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00015>," Vol. 3, 2012.
- [7] P. Macdonald, S. Kelly And S. Christen, "A Path Model Of Workplace Solidarity, Satisfaction, Burnout, And Motivation.," *International Journal Of Business Communication*, Vol. 56, No. 1, Pp. 31-49, 2019.
- [8] F. Koster, F. Stokman, R. Hodson And K. Sanders, "Solidarity Through Networks: The Effects Of Task And Informal Interdependence On Cooperation Within Teams.," *Employee Relations*, Vol. 29, No. 2, 2007.
- [9] R. Saputro, H. M. Aima And F. Elmi, "Indonesia 3) Magister Of Management. <https://doi.org/10.31933/dijms>," Vol. 1, No. 3, 2020.
- [10] M. C. Umanilo, Emile Durkheim. *The Sociological Review*,. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954x.1918.tb01312.x>, Vol. 10, 2018, Pp. 45-54.
- [11] V. D. Vegt, And V. D. Vliert, *Solidarity And Prosocial Behavior*. <https://doi.org/10.1007/0-387-28032-4>, 2006.
- [12] J. Diefendorff, J. Morehart And A. Gabriel, "The Influence Of Power And Solidarity On Emotional Display Rules At Work. <https://doi.org/10.1007/s11031-010-9167-8>," *Motivation And Emotion*, Vol. 34, No. 2, Pp. 120-132, 2010.
- [13] J. Diefendorff, J. Morehart And A. Gabriel, "The Influence Of Power And Solidarity On Emotional Display Rules At Work. <https://doi.org/10.1007/s11031-010-9167-8>," *Motivation And Emotion*, Vol. 34, No. 2, Pp. 120-132, 2010.
- [14] G. Ritzer, "Prosumption: Evolution, Revolution, Or Eternal Return Of The Same?. <https://doi.org/10.1177/1469540513509641>," *Journal Of Consumer Culture*, Vol. 14, No. 1, Pp. 3-24, 2014.
- [15] B. A. Dila, "Bentuk Solidaritas Sosial Dalam Kepemimpinan Transaksional. <https://doi.org/10.33830/ikomik.v2i1.2749>," *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 55-66, 2022.
- [16] L. Indiasuti, *Aspek Pendidikan Nilai Solidaritas Sosial*. C, 1–43., 2014.
- [17] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE., 2011.
- [18] S. Wijono, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Kencana, 2010.
- [19] K. Umam, *Perilaku Organisasi*, CV Pustaka Setia., 2018.
- [20] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi, 2006.
- [21] M. Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, CV Pustaka Setia., 2015.
- [22] L. Firth And D. Mellor, *How Can Managers Reduce Employee Intention To Quit*. *Managemen Anlysis*, 1–30., 2004.
- [23] C. S. Long, L. Y. Thean, W. W. Ismail, W. K. W And A. Jusoh, "Leadership Styles And Employees' Turnover Intention: Exploratory Study Of Academic Staff In A Malaysian College. <https://doi.org/10.5829/idosi>," *World Applied Sciences Journal*, Pp. 575-581, 2012.
- [24] A. Belete, "Turnover Intention Influencing Factors Of Employees: An Empirical Work Review," *Journal Of Entrepreneurship & Organization Management*, Vol. 5, No. 7, Pp. 23-31, 2018.
- [25] G. Smith And Segal, "Preventing Burnout : Signs, Symptoms, Causes, And Coping Strategies," *Journal Of Applied Sciences Research*, Vol. 38, Pp. 49-61, 2011.
- [26] Y. S. Lee And W. K. Liu, " The Moderating Effects Of Employee Benefits And Job Burnout Among The Employee Loyalty, Corporate Culture And Employee Turnover. <https://doi.org/10.13189/ujm.2021.090205>," *Universal Journal Of Managemen*, Vol. 9, No. 2, Pp. 62-69, 2021.

- [27] L. F. Sitompul. , "Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niat Ingin Keluar Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading Pada Masa Pandemi Covid-19.. Http://Repository.Stei.Ac.Id/Id/Eprint," Pp. 11-29, 2022.
- [28] R. R. Imaniar And R. A. Sularso, " Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan.," *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 1, No. 2, Pp. 46-56, 2016.
- [29] J. Greenberg And B. A. Robert, Behavior In Organization, .Prentice, 2013.
- [30] A. Pines, E. Aronson And Elliot. , Career Burnout: Causes And Cures., New York: Free Press, 1989.
- [31] D. Stillman And J. Stillman, Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru Yang Akan Mengubah Dunia Kerja, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- [32] C. L. Cordes And T. M. Dougherty, "A Review And Integration Of Research On Job Burnout",  
*Academy Of Management*, Vol. 18, Pp. 621-656, 1993.
- [33] A. Suharsimi, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta, 2013.