Pengaruh Job Burnout, Abusive Supervision Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Psychological Wellbeing pada Komunitas Freelancer

Abel Arya Nugraha[1], Netania Emilisa2, Raysa Nafia[3], Celline David[4]
[1,2,3] Universitas Trisakti Jakarta
[4]UPN 'Veteran" Jakarta
E-mail: : 022002101103@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id, 022002100012@std.trisakti.ac.id, 2110413049@mahasiswa.upnvj.ac.id

Article History:
Received: 10 Desember 2024
Revised: 25 Desember 2024
Accepted: 28 Desember 2024

Keywords: *Job Burnout, Abusive Supervision, Freelance*

Abstract: *Penelitian ini mengeksplorasi peran pekerja lepas dalam struktur tenaga kerja global, khususnya di DK Jakarta, sebagai respons terhadap perubahan ekonomi terdesentralisasi dan berbasis teknologi. Pekerja lepas semakin menjadi bagian integral dalam ekonomi gig, memanfaatkan kemajuan teknologi untuk berkoneksi dengan pelanggan di seluruh dunia. Meskipun menawarkan fleksibilitas, pekerjaan ini juga menimbulkan tantangan seperti Job Burnout dan abusive supervision yang dapat mengancam kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk menguji hubungan antara Job Burnout, abusive supervision, psychological well-being, dan turnover intention di antara pekerja lepas Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Job Burnout dan abusive supervision secara signifikan mempengaruhi psychological well-being, yang pada gilirannya mempengaruhi keinginan untuk bertahan dalam pekerjaan dan tingkat niat untuk pindah. Implikasi manajerial dari penelitian ini termasuk pentingnya pengelolaan yang responsif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, pencegahan abusive supervision, dan pengembangan strategi retensi yang memperkuat kualitas lingkungan kerja serta mendukung kesejahteraan psikologis.*

PENDAHULUAN

Fenomena pekerja lepas, yang juga dikenal sebagai pekerja independen atau freelancers, sebagai bagian yang semakin integral dalam struktur tenaga kerja global, termasuk di DK Jakarta. Perubahan ekonomi yang terdesentralisasi dan berbasis teknologi telah mendorong pertumbuhan signifikan dalam jumlah pekerja lepas, mencerminkan adaptasi terhadap kemajuan teknologi dan platform digital yang memungkinkan koneksi antara pekerja dan pelanggan tanpa batas geografis. Meskipun pekerjaan lepas menawarkan fleksibilitas dan kebebasan, ada tantangan kompleks yang

dihadapi, seperti tekanan untuk mempertahankan produktivitas, mengelola waktu secara mandiri, dan bersaing dalam pasar yang kompetitif. Ancaman terhadap kesejahteraan psikologis, seperti Job Burnout dan abusive supervision, juga signifikan bagi karier dan kesejahteraan pekerja lepas.
Data statistik menunjukkan peningkatan jumlah pekerja lepas di Indonesia, dari 6.8 juta (10.5% dari total pekerja pada tahun 2019) menjadi 7.2 juta (12% pada tahun 2020), yang mungkin dipengaruhi oleh dampak pandemi COVID-19. Di DK Jakarta, jumlah pekerja lepas juga mengalami fluktuasi signifikan dari tahun 2020 hingga 2022, mencerminkan dinamika ekonomi lokal dan adaptasi terhadap teknologi.
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa abusive supervision dan Job Burnout memiliki dampak signifikan terhadap keputusan pekerja lepas untuk berpindah pekerjaan. Abuse supervision, yang melibatkan perilaku manajerial tidak etis, dan Job Burnout, yang ditandai oleh kelelahan fisik dan mental akibat stres kronis, dapat mereduksi motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, psychological well-being berhubungan positif dengan keinginan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan, menunjukkan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam mempertahankan stabilitas karier.
Peningkatan anggota Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta dari tahun 2020 hingga 2024 mencerminkan adopsi yang pesat terhadap pekerjaan fleksibel, menanggapi permintaan akan fleksibilitas dan kesempatan dalam ekonomi gig. Pertumbuhan ini menunjukkan pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan turnover intention di kalangan pekerja lepas, termasuk peran abusive supervision, Job Burnout, dan psychological well-being.
Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan dalam hubungan khusus antara Job Burnout, abusive supervision, psychological well-being, dan keputusan turnover intention di Komunitas Freelancer Indonesia di DK Jakarta. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika psikologis dan manajerial yang mempengaruhi stabilitas karier pekerja lepas, serta memberikan landasan bagi pengembangan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan retensi tenaga kerja di era ekonomi yang terus berubah dan berkembang.
Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja lepas dan memastikan keberlangsungan operasional yang lancar dalam menghadapi tantangan ekonomi modern yang kompetitif dan dinamis.

LANDASAN TEORI

Definisi Green Transformational Leadership

Job Burnout merupakan kondisi kehilangan kekuatan fisik atau emosional serta motivasi yang disebabkan karena stress yang cukup panjang atau frustasi, peran konflik, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan kinerja yang menyebabkan depresi (Hayati & Fitria, 2018).

Definisi Environmental Satisfaction

Chen dan Zhang (2023) mendefinisikan Abusive Supervisor sebagai persepsi bawahan bahwa atasan mereka menunjukkan sikap kasar dan perilaku bermusuhan di tempat kerja. Perilaku bermusuhan ini mungkin bersifat verbal atau nonverbal.

Definisi Green Work Engagement

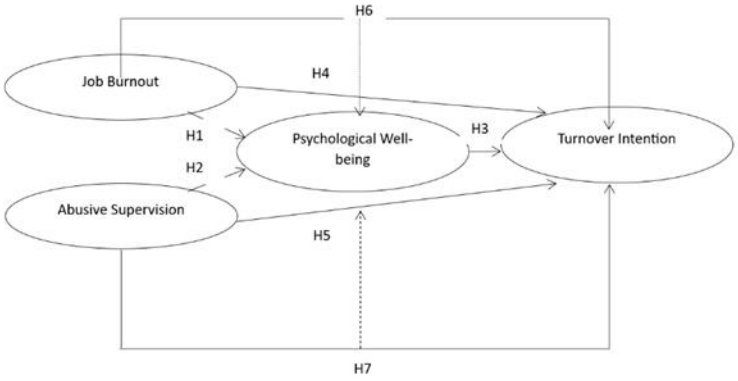
Menurut Najli & Syaibani (2024) Psychological well-being adalah upaya individu untuk

mencapai tujuan hidup yang berkaitan dengan pikiran dan emosi, dengan memiliki psychological well-being yang baik individu dapat memaksimalkan potensi dan kemampuannya termasuk dalam dunia kerja.

Definisi Employees Environmental Performance

Menurut Subakti et al. (2023) turnover intention adalah keadaan dimana seorang karyawan sudah memiliki niatan untuk berhenti bekerja yang berasal dari dirinya sendiri dengan sukarela namun belum sampai tahap realisasi.

KERANGKA PENELITIAN



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Job Burnout terhadap Psychological Well-being

Penelitian oleh (Saraun & Ambarwati, 2022) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan burnout pada pekerja PT PGE Area Lahendong. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki tingkat burnout yang rendah, dan sebaliknya.

Tidak hanya pada sektor tertentu, temuan oleh (Ardilla, 2020) juga menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara Psychological Well-being dan Job Burnout pada karyawan di industri rokok di Malang. Implikasinya, tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah berhubungan dengan tingkat burnout yang lebih tinggi pada karyawan dalam industri tersebut. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Rahmawati & Widyantoro (2023) menyatakan adanya hubungan antara Job Burnout terdapat Psychological Well-being.

H1: Job Burnout berpengaruh negatif terhadap Psychological Well-being

Pengaruh Abusive Supervision terhadap Psychological Well-being

Penelitian lain oleh (Zhang et al., 2023) menyoroti bahwa dalam lingkungan kerja saat ini, supervisi yang bersifat abusive telah menjadi masalah yang serius. Temuan dari penelitian tersebut mengungkap bahwa perilaku Abusive Supervision tidak memiliki dampak signifikan pada keterlibatan psikologis dan kapasitas absorpsi, namun, penutupan pengetahuan memiliki dampak negatif pada kedua konstruk tersebut. Penutupan pengetahuan sepenuhnya memediasi hubungan antara Abusive Supervision dengan keterlibatan psikologis dan kapasitas absorpsi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Abusive Supervision sebagai faktor tunggal tidak dapat memprediksi keterlibatan psikologis dan kapasitas absorpsi. Namun, penutupan

pengetahuan mungkin memiliki kemampuan untuk menghancurkan kapasitas absorpsi dan keterlibatan psikologis di bawah Abusive Supervision.

Dengan demikian, kajian teori ini menyoroti bahwa Abusive Supervision dapat berdampak negatif pada Psychological Well-being karyawan serta perilaku mereka di tempat kerja, dengan self-determination dan penutupan pengetahuan menjadi faktor-faktor yang memediasi hubungan ini.

H2: Abusive Supervision berpengaruh negatif terhadap Psychological Well-being

Pengaruh Psychological Well-being terhadap Turnover Intention

Dalam kajian teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan pindah kerja karyawan, beberapa penelitian telah memberikan wawasan yang signifikan. Penelitian oleh (Yuniasanti et al., 2019) memberikan kontribusi penting terhadap teori tentang niat berpindah kerja, khususnya pada karyawan milenial. Studi ini menunjukkan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh pada niat berpindah kerja. Pengalaman tidak sopan di tempat kerja berkaitan positif dengan niat berpindah kerja, sementara kesejahteraan psikologis berkaitan negatif dengan niat berpindah kerja. Ini mengindikasikan bahwa karyawan milenial cenderung ingin meninggalkan perusahaan jika sering mengalami perilaku tidak sopan di tempat kerja, serta merasa tidak bahagia dalam pekerjaan mereka.

H3: Psychological Well-being berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Pengaruh Job Burnout Terhadap Turnover Intention

Studi yang dilakukan oleh (Fatriya & Hidayati, 2022) menyimpulkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat burnout yang tinggi cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Job Burnout dapat dilihat dari sikap pekerja menghindari tanggung jawab kerja, menunda pekerjaan, sehingga dapat mempermudah karyawan melakukan turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati & Widyantoro, 2023) menyatakan bahwa Job Burnout memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Penelitian (Çollaku et al., 2023) menunjukkan adanya pengaruh positif Job Burnout terhadap Turnover Intention.

H4: Job Burnout berpengaruh positif Terhadap Turnover Intention

Pengaruh Abusive Supervision terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen et al., 2023) menyoroti bahwa Abusive Supervision memengaruhi distres psikologis dan niat berpindah kerja pegawai negeri sipil, dan efek negatif ini lebih parah bagi mereka yang memiliki kesesuaian pribadi-organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian oleh (Hussain et al., 2020) mengungkapkan bahwa Abusive Supervision secara signifikan memengaruhi kesejahteraan psikologis dan niat berpindah kerja karyawan. Abusive Supervision mengurangi kinerja karyawan dan meningkatkan niat mereka untuk berpindah, sehingga berdampak negatif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Tiarapuspa, 2023) menyatakan bahwa Abusive Supervision memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

H5: Abusive Supervision berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Pengaruh Job Burnout Terhadap Turnover Intention yang dimediasi psychological well being

Studi yang dilakukan oleh (Çollaku et al., 2023) menegaskan bahwa burnout memiliki dampak positif pada niat untuk mengubah pekerjaan dan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis. Selain itu, kesejahteraan psikologis terbukti menjadi mediator dalam hubungan antara burnout dengan niat untuk mengubah pekerjaan.

Temuan dari (Yuniasanti et al., 2019) menunjukkan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja berhubungan positif dengan niat berpindah kerja, sementara kesejahteraan psikologis berhubungan negatif dengan niat berpindah kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja mempengaruhi niat berpindah kerja karyawan lebih tinggi daripada kesejahteraan psikologis, terutama pada karyawan milenial yang menempatkan hubungan dan kebersamaan sebagai hal penting.

H6: Job Burnout berpengaruh positif terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Psychological Well-being

Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Turnover Intention yang dimediasi psychological well being

Studi yang dilakukan oleh (Ali et al., 2022) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi yang abusive dan niat berpindah kerja melalui efek tidak langsung dari kelelahan emosional. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa harga diri memiliki dampak signifikan di antara supervisi yang abusive dan kelelahan emosional. Penelitian ini mengidentifikasi cara yang memungkinkan bagi supervisor untuk memahami beragam respons dari berbagai pekerja menggunakan model unfolding. Penelitian oleh (Seo & Chung, 2019) menunjukkan bahwa Abusive Supervision berhubungan positif dengan niat berpindah kerja, dan PsyCap, terutama optimisme, memediasi hubungan ini.

Studi yang dilakukan oleh (Seo & Chung, 2019) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis perawat menjadi variabel perantara yang memprediksi hubungan antara supervisi yang abusive dan niat berpindah kerja. Manajer perawat seharusnya mengelola supervisi yang abusive untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis perawat dan mengurangi niat berpindah kerja.

H7: Abusive Supervision berpengaruh positif terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Psychological Well-being

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Kissi et al., 2023; Islam et al., 2023) Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (hypothesis testing) yang digunakan untuk menguji pengaruh Job Burnout dan Abusive Supervisiom yang dimediasi oleh Psychological Well-being terhadap Turnover Intention pada Pekerja Lepas Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta. Jenis hubungan antar variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasional (correlational) karena menjelaskan variabel – variabel yang berhubungan dengan masalah.

Pengumpulan data secara cross-sectional karena pengumpulan data dilakukan sekali atau kurun

waktu tertentu saja. Unit analisis pada penelitian ini adalah pekerja lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta.

Populasi dan sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran&Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari para pekerja lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2019). Penelitian ini mempunyai 30 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah: Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

- Sampel minimum = 30 x 5 = 150
- Sampel maksimum = 30 x 10 = 300

Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 150 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 300 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 150 sampel.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan pada kuesioner untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid dan reliable atau tidak dan apakah mencapai tujuan penelitian, setiap data tersebut diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji instrumen melibatkan tahap pengujian terhadap kejelasan dan kesesuaian pertanyaan, keandalan atau konsistensi alat pengukuran, serta validitasnya dalam mengukur konstruk yang diinginkan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner atau alat pengukuran tersebut dapat dipercaya dan akurat dalam menggambarkan fenomena yang diteliti. (Purwanto, 2019).

2. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan sebuah kegiatan guna memastikan serta menetapkan bahwa item pernyataan yang digunakan memadai dan mampu mewakili konsep (Sekaran&Bougie, 2016). Semua variabel yang diteliti, yaitu Job Burnout, Abusive Supervision, Psychological Well-being dan Turnover Intention, telah melewati uji validitas dengan baik berdasarkan Factor Loading yang ditetapkan sebesar ≥ 0,45. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator atau item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki tingkat validitas yang memadai untuk dapat diukur dan dipertimbangkan dalam analisis lebih lanjut. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang memadai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden yang mengukur suatu variabel (Hair et al., 2018). Pada penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas menggunakan Coefficient Cronbach's Alpha untuk menilai kehandalan instrumen pengukuran yang digunakan

dalam mengukur variable Job Burnout, Abusive Supervision, Psychological Well-being dan Turnover Intention. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai Coefficient Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Menurut kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, nilai tersebut menunjukkan bahwa semua indikator atau item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan konsistensi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang konsisten jika digunakan ulang pada waktu yang berbeda atau di antara responden yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Profil responden berdasarkan *gender* didominasi oleh wanita sebanyak 136 orang dengan persentase sebesar 74,73% dari total sampel 182 pekerja lepas. Responden wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan pria. Hal ini bisa saja disebabkan oleh budaya dan norma sosial yang masih kuat di Indonesia mungkin mempengaruhi persepsi terhadap pekerjaan lepas. Wanita sering dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk bekerja dari rumah atau memiliki fleksibilitas waktu. Kemudian, Sebagai bagian dari tanggung jawab keluarga, wanita sering diharapkan untuk mengurus rumah tangga dan anak-anak. Pekerjaan lepas dapat memberi mereka fleksibilitas yang lebih besar untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

Profil Usia Responden

Mayoritas responden berusia 18-23 tahun sebanyak 99 orang dengan presentase 54.40% dari total sampel 182 orang karyawan. Responden 18-23 tahun memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain Hal ini dapat saja disebabkan oleh generasi muda, terutama mereka yang berusia antara 18 hingga 23 tahun, sering kali lebih mahir dalam menggunakan teknologi digital. Mereka tumbuh dengan akses mudah ke *internet*, komputer, dan perangkat *mobile* yang memungkinkan mereka untuk mengakses berbagai *platform* pekerjaan lepas dan berkomunikasi dengan klien potensial. Kemahiran teknologi ini memungkinkan mereka untuk memanfaatkan peluang pekerjaan lepas dengan lebih efektif dibandingkan dengan generasi yang lebih tua. Selain itu, di usia muda, individu sering kali memiliki lebih sedikit komitmen seperti pernikahan, keluarga, atau tanggung jawab finansial yang besar. Hal ini memberikan mereka kebebasan untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karir, termasuk pekerjaan lepas. Mereka lebih cenderung mencari fleksibilitas dalam pekerjaan dan memiliki keinginan untuk mengejar minat dan hobi mereka sebagai sumber penghasilan. Di sisi lain, kebutuhan akan inovasi dan kecepatan adaptasi dalam dunia bisnis mendorong perusahaan-perusahaan untuk mencari sumber daya dengan keahlian yang mengikuti perkembangan tren, yang sering kali dapat ditemukan pada generasi muda.

Profil Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir mayoritas didominasi oleh lulusan Sarjana (S1) sebanyak 94 karyawan dengan presentase 51.65% dari total sampel 182 orang karyawan. Hal ini dikarenakan Jakarta sebagai pusat ekonomi dan industri di Indonesia mungkin menarik banyak proyek atau pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi tinggi. Ini bisa menciptakan lingkungan di mana lulusan sarjana lebih berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan lepas yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Kemudian, lulusan sarjana kerap memiliki jaringan yang lebih luas dan akses ke kesempatan kerja yang lebih banyak, terutama dalam ekosistem pekerja lepas di

Jakarta yang mungkin lebih terstruktur dan membutuhkan keterampilan khusus.

Profil Lama Bekerja Responden

Mayoritas responden didominasi oleh pekerja lepas dengan lama bekerja 2-4 tahun sebanyak 89 orang dengan presentase 48.90% dari total 182 orang karyawan, Hal ini dikarenakan pekerjaan lepas telah menjadi semakin populer dalam beberapa tahun terakhir di Jakarta, dengan banyak individu yang memilih untuk menjadi pekerja lepas karena fleksibilitasnya dalam waktu dan lokasi kerja, serta potensi penghasilan yang lebih besar.

2. Hasil Uji Hipotesis

Analisis pengaruh *Job Burnout* terhadap Psychological Well-being

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Job Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Psychological Well-being	-0.184	0.000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,184 artinya semakin turun nilai persepsi *Job Burnout* maka dapat menurunkan persepsi dari nilai *Psychological Well-being* yaitu sebesar 0,184 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 diterima, Ha1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *Psychological Well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa Pekerja Lepas pada Komunitas Freelance Indonesia di Jakarta yang merasakan *Job Burnout* rendah maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan *Psychological Well-being* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Abusive Supervision* terhadap Psychological Well-being

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Abusive Supervision* berpengaruh negatif terhadap *Psychological Well-being.	0.268	0.000	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,268 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Abusive Supervision* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Psychological Well-being* yaitu sebesar 0,268 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H02 diterima, Ha2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Abusive Supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa Pekerja Lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta yang merasakan *Abusive Supervision* tinggi maka pekerja lepas

tersebut juga akan merasakan *Psychological Well-being* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya *Abusive Supervision* maka, tingkat *Psychological Well-being* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Psychological Well-being terhadap Turnover Intention

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Psychological Well-being* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention.	0.041	0.1145	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.041 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Psychological Well-being* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,041 satuan. Dengan nilai p-value 0,11455 > alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha3 ditolak, H03 diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-being* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Pekerja Lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta yang merasakan *Psychological Well-being* tinggi maka pekerja lepas tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya *Turnover Intention* maka, tingkat *Psychological Well-being* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Job Burnout* terhadap Turnover Intention

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention.	0.116	0.000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.116 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Job Burnout* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Job Burnout* yaitu sebesar 0,116 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H04 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Pekerja Lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta yang merasakan *Job Burnout* tinggi maka pekerja lepas tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya *Job Burnout* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Abusive Supervision terhadap Turnover Intention

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan

Abusive Supervision **berpengaruh positif terhadap** ***Turnover Intention.***	0.329	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.329 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Abusive Supervision* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Abusive Supervision* yaitu sebesar 0,329 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H05 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Abusive Supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Pekerja Lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta yang merasakan *Abusive Supervision* tinggi maka pekerja lepas tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya *Abusive Supervision* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Job Burnout* terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Psychological Well-being

Hipotesis Deskripsi	**Estimasi (β)**	***p-value* (<0,05)**	**Keputusan**
Job Burnout **berpengaruh positif terhadap** ***Turnover Intention*** **yang dimediasi oleh** ***Psychological Well-being***	-0.007	0.127	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,007 artinya semakin turun nilai persepsi *Job Burnout* maka dapat mengurangi persepsi dari nilai *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Psychological Well-being* yaitu sebesar 0,007 satuan. Dengan nilai p-value 0,127 > alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H06 diterima dan Ha6 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Psychological Well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta yang merasakan *Job Burnout* cukup rendah maka pekerja lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia tersebut juga akan merasakan pengaruh *Psychological Well-being* dan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang pekerja lepas tidak merasakan adanya *Job Burnout* maka, tingkat *Psychological Well-being dan Turnover* Intention dalam dirinya juga akan menjadi cukup tinggi.

Analisis pengaruh Abusive Supervision terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Psychological Well-being

Hipotesis Deskripsi	**Estimasi (β)**	***p-value* (<0,05)**	**Keputusan**

Abusive Supervision* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Psychological Well-being	0.011	0.119 (one-tailed)	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.011 artinya semakin turun nilai persepsi *Abusive Supervision* maka dapat mengurangi persepsi dari nilai *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Psychological Well-being* yaitu sebesar 0,011 satuan. Dengan nilai p-value 0,119 > alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H07 diterima dan Ha7 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Abusive Supervision* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Psychological Well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta yang merasakan *Abusive Supervision* cukup rendah maka pekerja lepas pada Komunitas Freelancer Indonesia tersebut juga akan merasakan pengaruh *Psychological Well-being* dan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang pekerja lepas tidak merasakan adanya *Abusive Supervision* maka, tingkat *Psychological Well-being dan Turnover* Intention dalam dirinya juga akan menjadi cukup tinggi.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian ini fokus pada empat hipotesis utama yang menguji hubungan antara *Job Burnout*, abusive supervision, psychological well-being, dan turnover intention pada pekerja lepas di Komunitas Freelance Indonesia.

Pertama, hipotesis pertama menguji pengaruh *Job Burnout* terhadap job satisfaction. Penelitian ini menemukan bahwa *Job Burnout* secara signifikan mempengaruhi psychological well-being, dengan tingkat burnout yang tinggi dikaitkan dengan psychological well-being yang rendah. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tingkat *Job Burnout* yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan kerja secara keseluruhan (Saraun & Krismi, 2022; Orines et al., 2023). Artinya, pekerja lepas yang mengalami *Job Burnout* cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih rendah, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka di Komunitas Freelance Indonesia.

Kedua, hipotesis kedua menguji pengaruh abusive supervision terhadap psychological well-being. Penelitian ini menunjukkan bahwa abusive supervision memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap psychological well-being. Supervisi yang kasar, tidak adil, dan merugikan dari atasan dapat meningkatkan tingkat stres, menurunkan kepuasan kerja, dan mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan secara keseluruhan (Wang et al., 2024; Dhali et al., 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan pengawasan yang mendukung adalah faktor penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis karyawan di dalam Komunitas Freelance Indonesia.

Ketiga, hipotesis ketiga menguji pengaruh psychological well-being terhadap turnover intention. Penelitian ini menemukan bahwa psychological well-being yang baik berkorelasi negatif dengan turnover intention. Artinya, karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang

tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi mereka dan lebih sedikit niat untuk pindah kerja (Yuniasanti et al., 2020). Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen organisasi untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai strategi untuk mempertahankan talenta dan meningkatkan retensi karyawan di Komunitas Freelance Indonesia.

Keempat, hipotesis keempat menguji pengaruh *Job Burnout* terhadap turnover intention. Penelitian ini menegaskan bahwa *Job Burnout* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan turnover intention. Ketika pekerja lepas mengalami tingkat kelelahan yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka cenderung lebih mungkin untuk mencari peluang pekerjaan baru yang kurang menekan secara emosional (Fatriya & Hidayati, 2022; Rahmawati & Widyantoro, 2023). Dampaknya, turnover intention yang tinggi dapat mengakibatkan biaya tambahan bagi organisasi dalam merekrut dan melatih karyawan baru, serta kehilangan pengetahuan dan pengalaman berharga dari karyawan yang pergi.

Kelima, hipotesis kelima menguji pengaruh abusive supervision terhadap turnover intention, dengan psychological well-being sebagai mediator. Penelitian ini menemukan bahwa abusive supervision secara langsung meningkatkan turnover intention, sementara psychological well-being memediasi hubungan ini. Abusive supervision dapat mengurangi kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Nguyen et al., 2023; Hussain et al., 2020). Temuan ini menyoroti perlunya manajemen untuk mengimplementasikan kebijakan nol toleransi terhadap perilaku abusive supervision dan meningkatkan dukungan psikologis untuk karyawan, guna meminimalkan turnover intention dan menjaga kesejahteraan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen yang baik dalam memperhatikan faktor-faktor psikologis seperti *Job Burnout*, abusive supervision, dan psychological well-being dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan di Komunitas Freelance Indonesia. Upaya untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja, meningkatkan kualitas pengawasan, serta memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan akan membawa dampak positif dalam mempertahankan bakat yang berharga dan mencapai kinerja organisasi yang optimal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang signifikan bagi Komunitas Freelancer Indonesia di Jakarta. Berikut adalah beberapa implikasi yang dapat diterapkan:

1. Menangani Job Burnout: Perusahaan dapat menyediakan fasilitas seperti mentor online untuk membantu pekerja lepas mengelola stres dan kelelahan kerja. Melalui pertemuan rutin dengan atasan, mereka dapat mencari solusi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja lepas dan mengurangi dampak negatif dari Job Burnout.
2. Mengatasi Abusive Supervision: Manajer perlu menjalani pelatihan kepemimpinan yang fokus pada empati dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Pelatihan ini mencakup memberikan umpan balik yang konstruktif, membangun hubungan yang positif, dan menangani konflik dengan cara yang efektif, untuk mencegah terjadinya abusive supervision dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.
3. Meningkatkan Psychological Well-being: Perusahaan dapat mendorong kolaborasi antar

pekerja lepas dan memberikan dukungan sosial melalui acara networking, forum diskusi online, atau program mentoring. Selain itu, perlu dirancang program kesejahteraan psikologis yang komprehensif untuk memberikan pelatihan keterampilan manajemen stres, dukungan konseling, dan akses ke sumber daya kesehatan mental.

4. Strategi Retensi yang Efektif: Untuk mengurangi turnover intention, perusahaan dapat mengembangkan strategi retensi yang meliputi pengurangan tingkat Job Burnout dan abusive supervision, serta peningkatan psychological well-being. Ini bisa termasuk penerapan tenggat waktu kerja yang realistis, membangun budaya kerja yang mendukung, dan pengembangan program kesejahteraan yang holistik.

DAFTAR REFERENSI

Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Relationship Between Burnout, Work Stress, and Turnover Intention on Non-Permanent (Contract) Employees: Study at the Communication and Information Office of Badung Regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, *8*(3), 104–107. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1964

Ali, S., Yongjian, P., Shahzad, F., Hussain, I., Zhang, D., Fareed, Z., Hameed, F., & Wang, C. (2022). Abusive Supervision and Turnover Intentions: A Mediation-Moderation Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(17), 1–14. https://doi.org/10.3390/su141710626

Amri, A., Ribhan, & Ahadiat, A. (2021). The Influence Of Job Satisfaction And Psychological Wellbeing On Turnover On Hospital Employees. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(3), 115–115. https://doi.org/10.1007/0-387-26336-5_821

Ananda, F., & Pane, D. A. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *12*(1), 1–20. https://doi.org/10.32734/psikologia.v12i1.2246

Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, *5*(2), 5212–5218. https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081

Ardilla, A. S. (2020). Hubungan Psychological Well-Being dengan Burnout Pada Karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang. *Hubungan Psychological Well-Being*, 128–135. http://repository.um.ac.id/101409/

Arif, M., Ilyas Sindhu, M., Faiza Urooj, S., & Haider Hashmi, S. (2017). Impact of abusive supervision on turnover intention through future work self-salience and organization-based self-esteem. *International Journal of Organizational Leadership*, *6*(4), 481–490. https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60260

Asepta, P. (2022). Asepta, Pramitasari. 2022. Pengrauh Job Stress dan Burnout Syndrom terhadap turnover intention pada karyawan wanita di kota malang. jurnal riset manajemen sainsindonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sainsi Ndonesia*, *13*(1), 1–19.

Çollaku, L., Aliu, M., & Ahmeti, S. (2023). The relationship between *Job Burnout* and intention to change occupation in the accounting profession: the mediating role of psychological well-being. *Management Research Review*, *46*(12), 1694–1710. https://doi.org/10.1108/MRR-10-2022-0726

Dhali, K., Al Masud, A., Hossain, M. A., Lipy, N. S., & Chaity, N. S. (2023). The effects of abusive supervision on the behaviors of employees in an organization. *Social Sciences and Humanities Open*, *8*(1), 100695. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100695

Distina, P. P. (2019). Pengembangan Dimensi Psychological Well-Being Untuk Pengurangan

Risiko Gangguan Depresi. *Mawa'Izh: Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan*, *10*(1), 39–59. https://doi.org/10.32923/maw.v10i1.768

Fajriani, A., Septiari, D., Kunci, K., Pekerjaan, B., & Karyawan, K. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *3*(1), 74–79.

Giranda, G., Kusumajaya, H., & Maryana, M. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (Turnover Intention)Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, *6*(1), 1377–1386.

Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, *12*(1), 7–14. https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144

Hasibuan, A., Akbar, M. A., Safitri, A. M., Darmastuti, I., & Lataruva, E. (2024). Dampak Buruk Abusive Supervision : Tinjauan Literatur dari Negara-Negara Asia. *Jurnal Untan*, *7*, 443–459.

Hastuti, E. S., Pratami, D., & Firdasannah, A. (2024). Kesejahteraan Psikologis Sebagai Mediator Antara Otonomi Terhadap Kinerja Pada Guru Dalam Kurikulum Merdeka Belajar. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, *6*(1), 61–72.

Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, *10*(1), 50–65. https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924

Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, *4*(03), 109–125. https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701

Humaira, Y., & Aprilia, E. D. (2024). Workplace Spirituality to Reduce Burnout in Members of The Regional Police Mobile Brigade. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, *7*(1), 74–91. https://doi.org/10.24815/s-jpu.v7i1.37178

Hussain, K., Abbas, Z., Gulzar, S., Jibril, A. B., & Hussain, A. (2020). Examining the impact of abusive supervision on employees' psychological wellbeing and turnover intention: The mediating role of intrinsic motivation. *Cogent Business and Management*, *7*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1818998

Irawan, M. R., & Shofiyudin. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Psychological Well-Being Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Accounting and Management ' s Student (JAM ' S)*, 1–9.

Karimah, V. N., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *5*(2), 3405–3417. https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4545

Ketut, M. I., Made, A. P. I., & Komang, N. N. (2024). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Negara Indonesia. *Jurnal Satyagraha*, *07*(1).

Labrague, L. J. (2024). Stress as a mediator between abusive supervision and clinical nurses' work outcomes. *International Nursing Review*, *October 2023*. https://doi.org/10.1111/inr.12961

Mostafa, A. M. S. (2019). Abusive supervision and moral courage: does moral efficacy matter? *PSU Research Review*, *3*(2), 145–155. https://doi.org/10.1108/PRR-08-2018-0024

Najli, M., & Syaibani, R. (2024). Hubungan Psychological Well Being Dengan Work

Engagement Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang H.M Yamin Medan. *Psikologika Journal*, *1*(1), 84–98. http://kti.potensi-utama.ac.id/index.php/Psikologika

Nguyen, N. T. H., Nguyen, D., Teo, S., & Xerri, M. J. (2023). Abusive supervision and turnover intention among public servants: the roles of psychological distress and person-organization fit. *Public Management Review*, *00*(00), 1–26. https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2287489

Oliveira, L. B., & Najnudel, P. S. (2023). The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. *Revista de Gestao*, *30*(1), 78–91. https://doi.org/10.1108/REGE-02-2021-0025

Rahmawati, D. A., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh work stress dan *Job Burnout* terhadap turnover intention. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *12*(2), 1. https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2.124144

Rambe, H., & Pareke, F. J. (2024). Peran Mediasi Burnout dalam Pengaruh Emotional Exhaustion dan Work Overload Terhadap Job Performance PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. *Jesya*, *7*(1), 814–829. https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1483