

Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri

Dilla Agista Ningrum¹, Achmad Fauzi², Murti Wijayanti³

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Dilla Agista Ningrum dillaagstx10@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja, Kejuhan Berkerja, Intensi Turnover

Received : 21, Jan

Revised : 28, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan merupakan karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing) dengan menggunakan structural equation model (SEM) – SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan *burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini memberikan saran bahwa setiap perusahaan harus mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan lebih memperhatikan kembali tingkat *burnout* karyawannya untuk menekan *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawannya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Hal ini dapat menjadi saran untuk peneliti selanjutnya. Kebaharuan dalam penelitian ini menggabungkan variabel beban kerja dan *burnout* terhadap *Turnover Intention* dengan suatu model penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri.

INTRODUCTION

Suatu hal yang menjadi problematika pada suatu perusahaan yaitu *turnover intention* yang sangat lazim terjadi di era globalisasi. *Turnover* yang sering dikenal sebagai perputaran tenaga kerja, merujuk pada tingkat di mana

karyawan meninggalkan perusahaan. Beban kerja dan *burnout* adalah faktor yang menjadi indikasi penyebab munculnya *turnover intention* pada perusahaan.

Turnover intention karyawan adalah kendala yang sering dialami dalam suatu perusahaan. *Turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan salah satunya dapat disebabkan oleh adanya beban kerja. Dalam hal beban kerja, persepsi dari setiap karyawan pasti berbeda, apabila beban kerja karyawan menjadi jauh lebih tinggi tentu akan menyebabkan makin besar kemungkinan untuk memiliki persepsi tentang pekerjaannya.

Selain beban kerja, *burnout* juga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. *Burnout* dapat dikatakan sebagai kejenuhan kerja, rasa lelah yang berlebihan pada fisik, mental, serta emosional karyawan yang muncul akibat stres ketika bekerja yang berkepanjangan, pada situasi yang membutuhkan emosional tinggi terlibat di dalamnya.

PT Swadaya Jaya Mandiri merupakan perusahaan yang berjalan dibidang manufaktur percetakan di Jl. Caringin No 18, Mustikasari, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT Swadaya Jaya Mandiri menunjukkan bahwa teriadinya tingkat *turnover intention* pada karyawan. Timbulnya tingkat *turnover intention* yang tergolong tinggi merupakan permasalahan yang cukup serius dalam perusahaan. Sehingga tanpa dukungan sumber daya yang kompeten, maka sebuah perusahaan akan menjadi tidak berkembang meskipun didukung oleh infrastruktur yang baik. Apabila tidak ditangani dengan baik, tentu dapat menghasilkan hal yang buruk bagi perusahaan. Berikut tabel data karyawan yang keluar dari tahun 2020- 2023:

Keterangan	2020	2021	2022	2023
Total karyawan pada periode awal tahun	77	78	95	103
Jumlah karyawan yang masuk	15	36	39	17

Keterangan	2020	2021	2022	2023
Jumlah karyawan yang keluar	14	19	31	22
Persentase Turnover Karyawan	15,2%	16,67%	23,14%	18,34%

Sumber: PT Swadaya Jaya Mandiri 2023

Menurut wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri, salah satu faktor terjadinya *turnover* pada perusahaan ini yaitu karena beban kerja, sehingga dalam hal ini, beban kerja yang tinggi akan menimbulkan niat karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Hal tersebut mampu menjadi kesimpulan karena makin tingginya beban kerja karyawan, maka makin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan dalam perusahaan.

Seperti penelitian yang dijalankan oleh (Saefullah, 2018) menunjukkan bahwasanya *burnout* menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mampu menjadi kesimpulan karena semakin meningkatnya *burnout* pada karyawan sehingga akan dapat semakin meningkat juga tingkat *turnover intention*. *Burnout* terjadi terhadap karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya saat ini. Kejenuhan dirasakan oleh setiap karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri, dikarenakan tugas yang dikerjakan setiap hari dirasakan berlebih dan berulang sehingga karyawan ingin mencari tantangan pekerjaan baru, mendapatkan fasilitas yang lebih baik, dan beberapa memutuskan mengundurkan diri untuk membuka usaha sendiri. Belum lagi dengan ajakan dari teman sesama karyawan yang mengajaknya untuk mencari pekerjaan baru, hal ini berdampak terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Swadaya Jaya Mandiri karena faktor beban kerja serta juga faktor *burnout*.

Menurut permasalahan tersebut karena itu dilakukan penelitian ini yang berjudul pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan pada pt swadaya jaya mandiri.

THEORETICAL REVIEW

Manajemen SDM

Manajemen SDM ialah sebuah faktor yang menjadi kunci dalam mencapai kinerja terbaik, sebab selain memecahkan masalah pada keterampilan serta keahlian, manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk menciptakan perilaku yang efektif, manfaatnya agar karyawan dapat memberikan kontribusi untuk mencapai kinerja organisasi. Tekanan persaingan di dalam dunia bisnis memaksa perusahaan agar berpikir bagaimana mereka dapat melakukan adaptasi dengan lingkungan yang selalu berganti atau berubah (Huda et al., 2020).

Manajemen adalah disiplin ilmu yang melibatkan koordinasi yang efisien dan efektif dari orang-orang maupun sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan tertentu (Darim, 2020). Sedangkan pada penelitian (Sinambela, 2016), mendefinisikan manajemen SDM sebagai suatu proses mengatasi masalah dalam konteks karyawan, pekerja, manajer, serta tenaga kerja yang lain guna mendukung kegiatan organisasi ataupun organisasi untuk melakukan pencapaian tujuan yang diberikan.

Turnover intention

Turnover intention merupakan niat untuk berganti pekerjaan atau berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam bentuk mengundurkan diri ataupun berpindah menuju perusahaan lainnya oleh sebab timbulnya rasa ketidaknyamanan serta menginginkan pekerjaan yang jauh lebih baik. Berpindahnya karyawan melalui suatu perusahaan menuju perusahaan lainnya memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan (Nafisah et al., 2020). Karyawan sering kali memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan karena beberapa alasan, salah satunya adalah untuk mencari kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Tingkat *turnover* yang tinggi di dalam perusahaan mengindikasikan adanya kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerjanya (Purwati & Maricy, 2019).

Beban Kerja

Beban kerja yakni serangkaian tugas maupun kegiatan yang memiliki keharusan untuk dilakukan penyelesaiannya oleh karyawan pada periode waktu yang tertentu (Wardati et al., 2017). Pada karyawan yang lebih kreatif, beban kerja adalah kontributor yang paling berpengaruh dalam timbulnya stres kerja dari dampak permintaan lingkungan perusahaan yang dialami karyawan. Dengan demikian, karyawan yang mempunyai beban kerja yang berat serta merasa tak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya akan mempunyai tingkat ketidakpuasan yang tinggi, karena jumlah pekerjaan yang ditawarkan tidak sepadan dengan kompensasi yang diterima karyawan di perusahaan (Fitriani & Yusiana, 2020). Hal ini akan menyebabkan karyawan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Selain itu (Malik et al., 2021) menjelaskan bahwa beban kerja adalah kondisi kesenjangan di antara kemampuan ataupun kapasitas pekerja yang memiliki tuntutan yang diterima. (Meutia & Narpati, 2021) menyatakan kalau beban kerja yang telah diberikan pada karyawan biasanya disesuaikan dengan posisi karyawan tersebut. Karyawan yang berada di posisi bawah tidak diberikan tugas atau beban yang sama dengan atasannya, tetapi atasan akan mendelegasikan bawahan sesuai dengan kemampuannya.

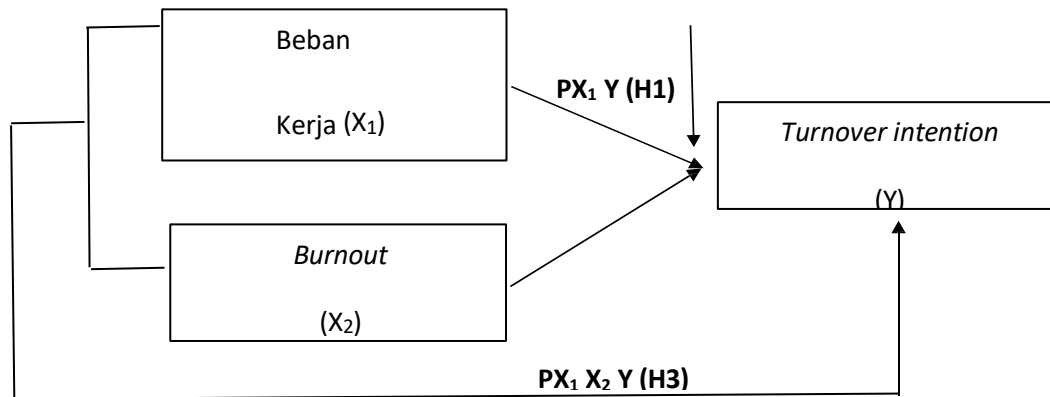
Burnout

Burnout adalah suatu kondisi psikologis yang muncul akibat tidak efektifnya dari strategi coping pada individu dalam menghadapi sumber stres yang dialami. *Burnout* adalah suatu kondisi di mana seseorang merasa kelelahan secara mental dan fisik terkait dengan emosi yang kuat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Nuraini, 2020). Selain itu (Priyantika, 2018) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan faktor kelelahan karyawan yang disebabkan karena pengaruh pekerjaan dan dapat menimbulkan perasaan lelah dan kecewa. Hal ini akan memicu karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan. *Burnout* dan stres itu adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi apabila stres yang terus berkepanjangan dapat berakibatkan terjadinya *burnout*.

Burnout merupakan kondisi terjadinya rasa lelah berlebih pada fisik, mental, serta emosional yang timbul sebagai hasil dari stres emosional jangka

panjang (Kusumawati & Dewi, 2021). Kelelahan dapat memengaruhi produktivitas, mutu, kepuasan, dan kinerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah tercantum dan penjelasan hubungan variabel pada kerangka konseptual penelitian, maka dapat disimpulkan dan diuraikan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

(Astuti et al., 2023) pada penelitiannya menyimpulkan bahwasanya beban kerja secara parsial memiliki pengaruhnya yang positif serta bersifat signifikan pada *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian milik (Jufri, 2019) serta (Adduriyatun Nafisah et al., 2020) yang sama-sama meyakini adanya pengaruh yang signifikan oleh beban kerja pada *turnover intention*.

H1: Beban Kerja (X₁) di perusahaan mempunyai pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan di PT Swadaya Jaya Mandiri.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover intention*

Menurut penelitian (Kardiawan & Budiono, 2018) *burnout* memiliki pengaruh yang positif pada intensi *turnover* karyawan di Hotel X Group. Maknanya makin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan, maka makin tinggi pula intensi *turnover* karyawan serta begitu juga berlaku sebaliknya. Pada penelitian lain yang dijalankan oleh (Asepta & Pramitasari, 2022) pun membuktikan bahwasanya *burnout* mempunyai pengaruhnya yang signifikan terhadap *turnover intention*. (Dewi & Ibrahim, 2019) juga meyakini bahwasanya *burnout* mengandung pengaruh positif serta signifikan pada *turnover intentions*.

H2 : *Burnout* (X₂) di perusahaan memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan di PT Swadaya Jaya Mandiri.

Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention*

Penelitian milik (Darma, 2018) menjadi bukti bahwasanya terdapat pengaruh langsung positif beban kerja pada intensi *turnover*. Selaras dengan penelitian milik (Wardati et al., 2017) yang membuktikan jika beban kerja serta kejenuhan kerja atau *burnout* memiliki pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian milik (Saputro et al., 2020) memberikan pernyataan bahwasanya beban kerja berpengaruh pada *turnover intention* dengan *burnout* sebagai mediasi.

H3 : Beban kerja (X1) dan *Burnout* (X2) di perusahaan memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan di PT Swadaya Jaya Mandiri.

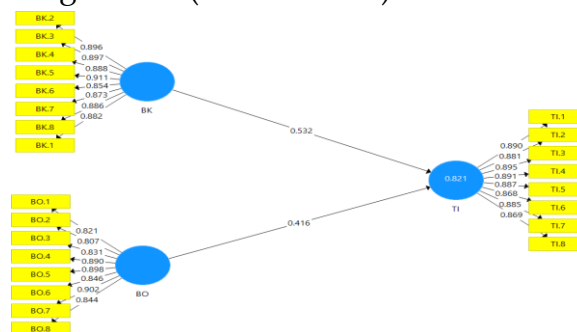
METHODOLOGY

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan adalah cross-sectional kuantitatif yang dikenal dengan melihat hubungan atau korelasi sebab akibat sekaligus dalam waktu tertentu, dengan analisa menggunakan proses statistik (Pandoyo, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji reabilitas dan uji validitas guna kepastian akan data yang dipergunakan valid. Pengolahan program mempergunakan software SEM PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Square*).

Jenis data yang digunakan untuk pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan di PT Swadaya Jaya Mandiri, respondennya yaitu karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Data jumlah karyawan seluruhnya termasuk head manager, supervisi, sales, karyawan/staf, dan produksi sekitar 100 orang. Pada penelitian ini responden akan diambil dalam berbagai strata atau level dalam perusahaan, dikarenakan jumlah populasi per strata (*sales*, karyawan/staf, dan produksi) tidak proporsional sehingga teknik pengambilan sampel yang akan dijalankan adalah *dispropotiona test ratified random sampling* (Pandoyo, 2018).

RESULTS

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar Outer Model

Dalam uji tersebut meliputi atas 4 tahap yakni convergent validity, discriminant validity, composite reliability, serta average variance extracted. Pengukuran model tersebut dijalankan melalui program Smart PLS 4.0.

Diketahui variabel Beban Kerja (BK) memiliki nilai *path coefficient* 0,532 terhadap *Turnover intention*, BO atau *Burnout* memiliki nilai *path coefficient* 0,416 terhadap *Turnover intention*. Beban Kerja dan *Burnout* memiliki pengaruhnya terhadap *Turnover intention* pada nilai R-Square 0,821, hingga mampu dikatakan bahwasanya ditemukan hubungan positif serta signifikan antara Beban Kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover intention*.

Uji validasi konvergen dijalankan guna mengaitkan antara item *score* / *component score* bersama dengan *construct score*, yang dapat diperhatikan melalui *standardizes loading factor* yang mendeskripsikan besarnya hubungan di antara tiap item pengukuran (indikator) bersama konstraknya. Nilai *outer loading* dinilai tinggi bahwasanya > 0,7 mampu disimpulkan valid menjadi sebuah indikator untuk membantu pengukuran konstraknya (Ghozali & Hengky, 2015).

Discriminant validity juga mampu dilakukan perhitungannya melalui perbandingan nilai AVE (*Average Variant Extracted*). Sebuah variabel dipersyaratkan > 0,5 maka *discriminant validity* sudah tergapai (Ghazali & Hengky, 2015).

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
BK	0,785
BO	0,732
TI	0,780

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2023

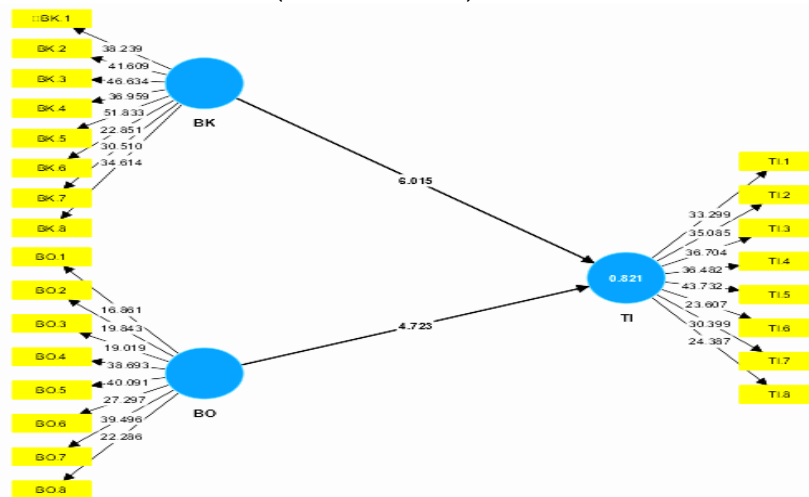
Diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) seluruh variabel mempunyai nilai > 0,5 meliputi dari BK (0,785 > 0,5), BO (0,732 > 0,5), TI (0,780 > 0,5). Sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini sudah berhasil menggapai *discriminant validity*.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
BK	0.961	0.961	0.967
BO	0.947	0.949	0.956
TI	0.960	0.960	0.966

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2023

Diketahui nilai *composite reliability* dari Beban Kerja (BK) sebesar 0,967, *Burnout* (BO) sebesar 0,956, dan *Turnover Intention* (TI) sebesar 0,966. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa variabel beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention* reliabel serta memiliki kelayakan untuk dipergunakan pada penelitian. Hasil dari tabel 4.13 juga menunjukkan informasi nilai *Cronbach Alpha* dari Beban Kerja (BK) sebesar 0,961, *Burnout* (BO) sebesar 0,947, dan *Turnover Intention* (TI) sebesar 0,960. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa variabel beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention* mempunyai tingkat reliabilitas tinggi.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar Inner Model

Menurut gambar diatas maka BK atau Beban Kerja memiliki *p-value* 6,015 berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Maka nilai *t* hitung $6,015 > 1,96$. Begitupun dengan BO atau *Burnout* yang memiliki *p-value* 4,723 berpengaruh terhadap *Turnover intention* maka nilai *t* hitung $4,723 > 1,96$. Beban Kerja dan *Burnout* memiliki pengaruhnya terhadap *Turnover intention* dengan nilai R-Square 0,821, sehingga mampu dikatakan bahwasanya ditemukan hubungan signifikan antara Beban Kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover intention*.

	R Square	R Square Adjusted
TI	0.821	0.817

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2023

Nilai R-square variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,821 (82,1%) berada dalam ambang batas cukup moderat. Artinya kemampuan R-square mempunyai pengaruh yang cukup moderat sesuai Tabel diatas Hal tersebut menunjukkan bahwasanya terjadi cukup moderat di antara beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention*.

	BK	BO	TI
BK			0.510
BO			0.313

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2023

Nilai f-square variabel beban kerja terhadap intensi turnover sebesar 0,510 menunjukkan bahwasanya beban kerja mempunyai pengaruh yang sedang atau sedang terhadap intensi turnover, sesuai dengan penyajian pada Tabel 4.17. Kemudian diketahui nilai f-square variabel *burnout* terhadap *turnover intention* adalah 0,313 yang menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention*.

DISCUSSION

Dalam penelitian ini diketahui pengaruh dari beban kerja, serta *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri.

Pengaruh Beban kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil uji hipotesis mampu dibuat kesimpulan bahwasanya hipotesis (H1) diterima di mana *beban kerja* memiliki pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diembankan oleh perusahaan serta harus terselesaikan oleh semua karyawan pada jangka waktu tertentu. Mampu diperhatikan bahwasanya hasil pengujian hipotesis pada variabel beban kerja dengan nilai t tabel sejumlah 1,96 Maka nilai t hitung $6,015 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruhnya terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian milik (Ponganan, 2019) dengan hasil penelitiannya yaitu beban kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh (Adduriyatun Nafisah et al., 2020) yang sama-sama meyakini adanya pengaruh yang signifikan oleh beban kerja pada *turnover intention*.

Dari pernyataan di atas bahwa dapat disimpulkan adanya faktor dari beban kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka *turnover intention* pada karyawan juga dapat meningkat. Hal tersebut membuktikan bahwasanya responden memiliki kecenderungan persepsi yang setuju terhadap beban kerja karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil uji hipotesis mampu dihasilkan kesimpulan bahwasanya hipotesis (H2) diterima di mana *burnout* memiliki pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Pengaruh *burnout* bernilai positif, sehingga mampu dibuat kesimpulan bahwa terdapatnya pengaruh yang positif antara *burnout* terhadap *turnover intention*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan yang menyebabkan stres berlebihan seseorang karena tuntutan pekerjaan. Dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis pada variabel *burnout* dengan nilai t hitungnya adalah 4,723 dan nilai t tabel sebesar 1,96 Maka nilai t hitung $4,723 > 1,96$. Menurut hasil penelitian pada variabel *burnout* yang dilakukan menunjukkan bahwa H2 diterima yang maknanya variabel *burnout* (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian milik (Chairiza et al., 2018) dengan hasil penelitiannya yaitu *burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Dewi & Ibrahim, 2019) yang juga meyakini bahwasanya *burnout* mengandung pengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention*.

Dari kedua pernyataan di atas, faktor dari *burnout* mengandung pengaruh *turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Makin tinggi *burnout* pada karyawan, maka *turnover intention* pada karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil uji hipotesis, mampu diperoleh informasi nilai t-statistik beban kerja (X1) adalah $6,015 > 1,96$ serta memiliki *p-value* sejumlah 0,000. Adapun variabel *burnout* (X2) yang memiliki nilai t-statistik sebesar $4,723 > 1,96$ serta juga memiliki *p-value* sebesar 0,000. Di mana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Kemudian pada uji R-Square dalam tabel 4.9 membuktikan bahwasanya nilai R-Squarenya adalah 0,821. Nilai tersebut menjelaskan bahwa beban kerja (X1) dan *burnout* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sejumlah 82,1% dan sisanya 17,9% terpengaruhi oleh variabel lain, maka H3 diterima. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian milik (Wardati et al., 2017) yang membuktikan jika beban kerja serta kejenuhan kerja atau *burnout* memiliki pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

CONCLUSIONS

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan akan pengaruh beban kerja, serta *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Menurut hasil analisis data serta pembahasan melalui hasil penelitian, maka mampu didapatkan kesimpulan bahwasanya:

1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* maka semakin tinggi *beban kerja* semakin tinggi juga kemungkinan *turnover intention*. Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover intention*. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini memiliki *p-value* sebesar 0,000. Di mana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Lalu berdasarkan nilai t hitung sebesar 6,015 dan nilai t tabel sebesar 1,96 Maka nilai t hitung $6,015 > 1,96$ artinya H1 diterima. Kemudian beban kerja memiliki nilai original sampel dalam penelitian ini sebesar 0,532 yang menunjukkan hipotesis pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

2. *Burnout*

Berdasarkan hasil dari penelitian apabila *burnout* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini memiliki *p-value* sejumlah 0,000. Di mana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05, sehingga mampu dikatakan bila ditemukan hubungan signifikan antara *burnout* yang mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kemudian berdasarkan nilainya, t hitung sejumlah 4,723 serta nilai t tabel sejumlah 1,96 Maka nilai t hitung $4,723 > 1,96$ artinya H2 diterima. Kemudian *burnout* memiliki nilai original sampel dalam penelitian

ini sebesar 0,416 yang menunjukkan nilai positif hingga mampu dikatakan bahwa *burnout* mempunyai hubungan positif signifikan. Maka hipotesis kedua diterima. Sehingga semakin tinggi *burnout* pada karyawan, maka *turnover intention* yang terjadi pada karyawan juga semakin tinggi.

3. Pada uji R-Square (R^2) diketahui hasil sebesar 0,821 yang artinya variabel beban kerja (X_1) dan variabel *burnout* (X_2) memiliki kontribusi terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 82,1%.

REFERENCES

- Adduriyatun Nafisah, C., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang Oleh. www.fe.unisma.ac.id
- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload dan Pengaruhnya terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. Niagawan, 11(1), 11. DOI: <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Asepta, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Wanita di Kota Malang. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.
- Astuti, R., Syari Tanjung, I., & Salsabila, lum. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan (Vol. 4, Issue 2).
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. ANALITIKA, 10(2), 69. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. In Jurnal Manajemen Pendidikan Islam e-ISSN: On Process (Vol. 1).
- Darma, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama di Sekolah Bercirikan Agama Buddha di DKI Jakarta. Manajemen Pendidikan, 9(2).
- Dewi, I. ', & Ibrahim, K. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). In Jurnal Target (Vol. 1, Issue 2).
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). PENGARUH BURNOUT, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4).
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. In Indonesian Journal Of Strategic Management (Vol. 3, Issue 2). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hanaz, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.

- Hendro, A., Mochammad, P., Musadieg, A., & Prasetya, A. (2016). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA INDONESIA YANG BEKERJA KE LUAR NEGERI (Studi Pada Kantor Cabang PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol (Vol. 33, Issue 1)*.
- Huda, M. R., Djaelani, Abd. K., & Wahono, B. (2020). Peran Pembentukan Etika Dan Pengendalian Diri Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Smp Negeri 3 Karangploso Kab. Malang). *E - Jurnal Riset Manajemen*. www.fe.unisma.ac.id
- Iskandar, N.Z (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Murni Terang Timur
- Jufri, A. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN MARKETING PT. JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG CILEDUG). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, XIV(2).
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018a). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan burnout terhadap turnover intention pada PT Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018b). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES KABUPATEN NGANJUK. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA BADUNG. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MILLENIAL DI KECAMATAN CILEUNGSI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287-297.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM. *JIMF Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1).
- Mobley, W. H (2011) Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya PPM - Bisnis 2030.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 24(3). 426-435
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang Oleh. *Jurnal Riset Manajemen*. www.fe.unisma.ac.id
- Nuraini, L. (2020). Pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi emoiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang).

- Oda, N., Kurashina, S., Miyoshi, M., Doi, K., Ishi, T., Sudou, T., Morimoto, T., Goto, H., & Sasaki, T. (2016). Microbolometer terahertz focal plane array and camera with improved sensitivity at 0.5-0.6 THz. *International Conference on Infrared, Millimeter, and Terahertz Waves, IRMMW-THz*, 59–71. <https://doi.org/10.1109/IRMMW-THz.2014.6956015>
- Pandoyo. (2018). *Desain Penelitian*.
- Pane, M. A. (2023). *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan Dampak Beban Kerja Terhadap Intensi Turn Over Pada Karyawan*. 3(1).
- Pongan, A. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. 7(3), 496–501.
- Priyanka, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT Pelindo Marine Service Surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Saebani, Ahmad, B. (2016). Uji Reabilitas dan Uji Validitas. 1–23.
- Saefullah, T. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v3i2.131>
- Saputro, R., Havidz Aima, M., & Elmi, F. (2020). Effect Of Stress And Workload Burnout And Its Implemetion In Turn over Intention Erha Clinic Branch Office. 1(3). <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soleman, A., & Mt, S. T. (2011). ANALISIS BEBAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR USIA DENGAN PENDEKATAN RECOMMENDED WEIHT LIMIT (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Agustus, 05(2).
- Sugiono. (2017). *Metodologi Riset Bisnis*.
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.
- Wardati, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI OLEH KEJENUHAN KERJA (BURNOUT) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PULAU BARU GROUP BANJARMASIN. In *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan (JSMK)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ppjp.ulm.ac.id/jurnal/index.php/jsmk>.

Widiyanto Gregorius & Yunus Kheren. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan CV.WAN Qian. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1 (1), 130-139.
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/731>.