

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Anggi Saputra⁽¹⁾ Meiffa Herfianti⁽²⁾ Merta Kusuma⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

anggidanuarta435@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and burnout on employee turnover intention at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. This research uses a quantitative approach with a survey method, where data is obtained through distributing questionnaires to employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, multiple linear regression test, t-test, and F-test with the help of statistical software. The results showed that partially workload has a positive and significant effect on employee turnover intention, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$ and t-value greater than t-table. Burnout also has a positive and significant effect on employee turnover intention with a significance value of $0.002 < 0.05$ and t-value $>$ t-table. Furthermore, simultaneously workload and burnout have a significant effect on employee turnover intention, as indicated by F-value $>$ F-table and a significance value of $0.000 < 0.05$. The findings of this study indicate that an unbalanced workload and high burnout can increase employee intention to leave the organization. Therefore, based on the results of the study, it can be concluded that workload management and burnout prevention contribute to reducing employee turnover intention at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

Keywords: Workload, Burnout, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perilaku karyawan yang dilakukan di lingkungan organisasi menentukan kondisi organisasi tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi yaitu organisasi memiliki kinerja yang sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius (Baron, R. A., & Greenberg, 2023). Jumlah perputaran karyawan yang sangat signifikan dapat berpengaruh negatif pada keefektifitasan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover intention* salah satunya yaitu beban kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam organisasi. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidak sesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi organisasi secara langsung maupun tidak langsung (Putri, A., & Suana, 2023).

Penting bagi organisasi untuk mampu mengelola beban kerja karyawan secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan berlebih yang dapat memicu *turnover intention*. Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas, menetapkan standar kerja yang realistis, serta memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi strategi penting dalam mencegah munculnya keinginan untuk berpindah. Upaya-upaya tersebut tidak hanya membantu menekan tingkat *turnover intention*, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Beban kerja yang tidak di atasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (Sianipar, 2024). Penyebab beban kerja kerja antaralain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerjayang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja dan lain-lain (Mulyadi, 2023).

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan tindakan penarikan diri secara psikologis yang dilakukan sebagai reaksi dari beban kerja dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Ketika kelelahan kerja yang dialami oleh seorang karyawan baik secara fisik, emosi maupun mental yang meningkat, maka keinginan karyawan tersebut untuk pindah meninggalkan organisasi juga cenderung meningkat. Kelelahan kerja (*burnout*) karyawan mengarah pada niat seseorang untuk keluar (*turnover intention*) (Kurniasari, 2025).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dimana sering terjadi pergantian karyawan karena karyawan yang sering melakukan *turnover* atau berhenti dari pekerjaan sehingga karyawan yang berhenti diganti dengan karyawan baru seperi pada beberapa posisi jabatan karyawan yag selalu berganti dan karyawan tidak sampai 1 tahun bekerja sudah melakukan resign. Hal ini tidak hanya pada satu posisi saja melainkan pada banyak posisi jabatan karyawan. Permasalahan mengenai beban kerja adalah tingginya tuntutan pekerjaan, jumlah tugas yang banyak, serta target yang ketat menyebabkan sebagian karyawan merasa pekerjaan yang ditanggung melebihi kapasitas mereka. Hal ini dapat muncul dalam bentuk kelelahan fisik, kesulitan manajemen waktu, dan menurunnya efektivitas kerja. Permasalahan mengeni *burnout* adalah dimana tekanan pekerjaan yang terus-menerus, interaksi kerja yang intens, serta target operasional yang sulit dicapai. Ketika karyawan merasa tidak memiliki waktu untuk beristirahat atau memulihkan energi, gejala *burnout* semakin mudah berkembang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu”.

Pengaruh Antara Beban kerja Terhadap *turnover intention*

Beban kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Beban kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada *turnover intention* karyawan (Mangkunegara, 2025). Pemahaman mengenai beban kerja dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab beban kerja.

Beban kerja dapat terjadi didalam diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan sekerja. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan beban kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Beban kerja yang terus menerus akan menurunkan gairah kerja karyawan. Sehingga produktifitas dan *turnover*nya menurun.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Intan Permatasari dan I Wayan Gede Supartha (2019) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizky Pradana (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan kerja dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif dengan memperhatikan kapasitas dan kemampuan karyawan agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan kerja, menurunkan semangat kerja, serta meningkatkan kemungkinan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Burnout secara konsisten ditemukan sebagai faktor prediktor utama yang mendorong peningkatan *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hubungan ini bersifat linear dan positif; semakin parah kelelahan fisik serta mental yang dialami individu, semakin kuat pula dorongan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain demi menghentikan tekanan tersebut. Kondisi ini sering kali dimulai dari perasaan terkuras secara emosional (*emotional exhaustion*), di mana karyawan merasa tidak lagi memiliki energi yang cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh ini diperkuat oleh mekanisme depersonalisasi, di mana karyawan mulai menjaga jarak secara mental dan bersikap sinis terhadap lingkungan kerjanya. Ketika seseorang sudah mencapai tahap ini, keterikatan emosional terhadap perusahaan akan memudar, sehingga loyalitas menjadi sangat rendah. Dalam pandangan teori konservasi sumber daya, keluar dari pekerjaan (*turnover*) dianggap sebagai langkah strategis bagi individu untuk mencegah kehilangan sumber daya psikologis yang lebih besar dan demi memulihkan kesehatan mental mereka yang telah terganggu.

Selain itu, rendahnya perasaan pencapaian pribadi akibat *burnout* membuat karyawan merasa tidak kompeten dan tidak dihargai dalam perannya saat ini. Rasa frustrasi karena stagnasi produktivitas ini memicu persepsi bahwa karier mereka tidak akan berkembang jika tetap bertahan. Akibatnya, niat untuk pindah kerja bukan lagi sekadar pilihan, melainkan dianggap sebagai solusi rasional untuk menemukan lingkungan baru yang diharapkan dapat memberikan apresiasi serta keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Dalam jangka panjang, jika perusahaan gagal memitigasi *burnout*, tingginya niat keluar ini akan bertransformasi menjadi angka pengunduran diri yang nyata dan merugikan organisasi secara finansial maupun operasional. Kehilangan talenta berbakat secara terus-menerus menciptakan siklus beban kerja tambahan bagi staf yang tersisa, yang pada gilirannya memicu gelombang *burnout* baru. Oleh karena itu, memahami pengaruh *burnout* bukan hanya soal kesehatan mental individu, tetapi juga merupakan bagian krusial dari strategi retensi karyawan dan keberlanjutan performa organisasi.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti menemukan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Michael P. Leiter dan Christina Maslach juga menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, di mana karyawan yang mengalami kelelahan kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, baik secara emosional maupun mental, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat guna meminimalkan terjadinya *burnout* dan menekan tingkat *turnover intention*.

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

Beban kerja yang berlebihan merupakan pemicu utama yang secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Ketika volume tugas melampaui kapasitas waktu dan energi yang dimiliki, karyawan akan merasakan tekanan fisik dan psikologis yang intens. Beban kerja yang tidak realistis ini menciptakan persepsi bahwa lingkungan kerja tidak lagi sehat, sehingga mengundurkan diri dianggap sebagai satu-satunya jalan keluar yang rasional untuk melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan yang terus menghimpit.

Kondisi beban kerja yang tinggi dalam jangka panjang secara sistematis akan mengakibatkan *burnout*, yang bertindak sebagai mediator atau jembatan menuju keputusan untuk berhenti kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* tidak hanya merasa lelah secara fisik, tetapi juga mengalami kelelahan emosional yang hebat dan mulai bersikap sinis terhadap pekerjaannya. Dalam tahap ini, hubungan antara karyawan dan perusahaan menjadi retak karena sumber daya mental individu telah terkuras habis, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan baru menjadi semakin dominan sebagai bentuk pertahanan diri.

Secara simultan, kombinasi antara beban kerja yang berat dan tingkat *burnout* yang tinggi menciptakan efek pengganda terhadap niat pindah kerja. Jika beban kerja yang tinggi tidak dibarengi dengan sumber daya atau dukungan yang memadai, karyawan akan merasa terjebak dalam siklus produktivitas yang menurun namun melelahkan. Hal ini menurunkan rasa pencapaian pribadi, di mana karyawan merasa usaha keras mereka tidak sebanding dengan hasil atau penghargaan yang diterima, yang pada akhirnya memperkuat keyakinan bahwa masa depan mereka berada di luar organisasi saat ini.

Sebagai implikasinya, organisasi perlu menyadari bahwa manajemen beban kerja yang buruk adalah akar masalah dari tingginya angka *turnover*. Strategi retensi tidak akan efektif jika hanya berfokus pada pemberian bonus tanpa memperbaiki struktur pembagian kerja dan menyediakan sistem pendukung kesehatan mental. Dengan

menyeimbangkan beban kerja dan melakukan intervensi dini terhadap gejala *burnout*, perusahaan dapat menurunkan niat keluar karyawan, menjaga stabilitas operasional, serta membangun lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan bagi pertumbuhan talenta.

Hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention* juga dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources Model yang dikembangkan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti. Model ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (*job demands*), seperti beban kerja yang berlebihan, dapat menguras energi karyawan dan menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*). Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai, maka karyawan akan mengalami penurunan motivasi dan meningkatkan kemungkinan munculnya *turnover intention*.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Michael P. Leiter dan Christina Maslach menemukan bahwa kelelahan kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Arnold B. Bakker juga menunjukkan bahwa *burnout* yang muncul akibat tekanan pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang mendorong meningkatnya *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Evangelia Demerouti menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada kelelahan kerja, tetapi juga dapat mempercepat munculnya *burnout* yang pada akhirnya meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan *burnout* memiliki keterkaitan yang kuat dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

METODE

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan hal yang penting untuk diketahui. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Hasibuan, 2024). Sedangkan menurut Sugiyono (2020) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PT. Sinar Niaga Sejahtera berjumlah 35 orang karyawan.

Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2020) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti menjadikan seluruh populasi dijadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan disini meliputi 2 macam diantaranya yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti

(Sugiyono, 2020). Observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang dianggap relevan.

2. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa (Sugiyono, 2020).

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2020). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu:

Tabel 1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternative Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2020)

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan di PT. Enseval Putra Megatrading Bengkulu dengan jumlah responden sebanyak 35 orang responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dalam penelitian ini menggunakan content validity yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur (Ferdinand, 2024: 47). Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ferdinand (2024:103) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Adapun cara yang

digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah melihat koefisien *Alpha Cronbach*, yaitu :

- a. Apabila hasil koefisien Alpa $>$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- b. Apabila hasil koefisien Alpa $<$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal (*Probability Plot*). Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng, sedangkan pada normal *probability Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik – titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebas (variable independen). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (variable independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (variable independen).

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable–variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastinitas

Tujuan uji heteroskedastinitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual setelah pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*, namaun jika berbeda di sebut dengan *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadi *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antar prediksivariabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *Scatter Plot* antara (SRESID) dan (ZPRED), di mana sumbu (Y) adalah (Y) yang telah diprediksi dan sumbu (X) adalah residual yang telah *standardized* (Ghozali, 2021:105). Dasar analisis pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka (0) pada sumbu (Y), maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.
4. Uji Autokorelasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *time series*, sehingga menggunakan pengujian autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji Autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson (*DW test*). *DW Test* digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variable lag diantara variabel independen bila angka *DW* diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi (Sugiyono, 2020).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskripsi

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 25*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka–angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah (Ferdinand, 2024:54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover intention*

a : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

X_1 : Beban kerja

X_2 : *Burnout*

e : *error*

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) dan menganggap variabel lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual/parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021:84). Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

B_1 = Koefisien regresi variabel

sB_1 = Standar error B_1

Kriteria Pengujian :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima bila $\text{sig} > \alpha = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak bila $\text{sig} < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji F

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X_i secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut (Ferdinand, 2024: 52). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono: 2020: 154) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila perhitungan dilakukan dengan software SPSS, kesimpulannya adalah:

- 1) Nilai Sig. $< \alpha$ tolak H_0 .
- 2) Nilai Sig. $\geq \alpha$ H_0 tidak ditolak.

HASIL

Persepsi Responden terhadap Variabel Beban kerja

Adapun persepsi responden tentang Beban kerja. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil didapat dari lampiran tabulasi (X1), maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel beban kerja adalah sebesar 3,78 dengan kategori Tinggi karena angka 3,78 terletak pada interval 3.40-4.19 sesuai dengan tabel 4.4 mengenai kriteria tanggapan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu memiliki beban kerja yang tinggi sesuai dengan pernyataan pada item kuesioner. Artinya sesuai dengan permasalahan pada observasi awal bahwa karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera memiliki masalah mengenai beban kerja. Adapun nilai terendah pada variabel ini adalah kuesioner nomor 1 dengan nilai 3.60 yaitu karyawan merasa adanya beban kerja yang berlebihan dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan merasa pekerjaan yang harus mereka kerjakan terlalu banyak atau terlalu berat dibandingkan dengan kemampuan dan waktu yang mereka miliki. Nilai tertinggi pada variabel ini dengan nilai 4,2 adalah kuesioner nomor 3 yaitu karyawan merasa kualitas penyedia yang jelek yang artinya karyawan menilai bahwa kualitas penyedia yang digunakan perusahaan masih rendah.

Persepsi responden terhadap *burnout*

Adapun persepsi responden tentang *burnout*. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil didapat dari lampiran tabulasi (X2), maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel *burnout* adalah sebesar 3,68 dengan kategori Tinggi karena angka 3,68 terletak pada interval 3.40-4.19 sesuai dengan tabel 4.5 mengenai kriteria tanggapan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu memiliki *burnout* yang tinggi sebagaimana item kuesioner pada penelitian. Artinya sesuai dengan permasalahan pada observasi awal bahwa karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera memiliki masalah mengenai *burnout*. Nilai terendah pada variabel ini adalah kuesioner nomor 3 dengan nilai 3.6 yaitu Saya merasa tidak sanggup lagi menghadapi tekanan sehari-hari yang artinya bahwa karyawan merasa tidak mampu lagi mengelola tekanan kerja dan tuntutan aktivitas sehari-hari. Nilai tertinggi pada variabel ini adalah kuesioner nomor 5 dengan nilai 3,97 yaitu Saya sering merasa bingung atau sulit mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sering ragu dan kesulitan menentukan pilihan ketika harus memutuskan sesuatu.

Persepsi responden terhadap *turnover intention*

Adapun persepsi responden tentang *turnover intention*. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil didapat dari lampiran tabulasi (Y), maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel *turnover intention* karyawan adalah sebesar 3,67 dengan kategori Tinggi karena angka 3,67 terletak pada interval 3.40-4.19 sesuai dengan tabel 3.4 mengenai kriteria tanggapan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu memiliki *turnover intention* karyawan yang tinggi. Artinya sesuai dengan permasalahan pada observasi awal bahwa karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera memiliki masalah mengenai *turnover intention*. Nilai terendah pada variabel ini adalah kuesioner nomor 1 dengan nilai 3,6 yaitu karyawan memiliki pikiran untuk berhenti bekerja. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempertimbangkan untuk tidak melanjutkan pekerjaannya di tempat kerja saat ini. Nilai tertinggi pada variabel ini adalah kuesioner nomor 5 dengan nilai 3,8 yaitu

karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ingin mendapatkan pekerjaan di tempat lain atau berniat pindah kerja.

1) Analisis Regresi Berganda

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.675	2.111		.432	.653		
X1	.650	.203	.432	9.111	.000	.231	7.543
X2	.521	.221	.444	9.160	.001	.222	7.234

a. Dependent Variable:
Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2026

Adapun rumus persamaan regresi penelitian ini adalah (Ferdinand, 2006:54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover intention*

a : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

X1 : Beban kerja

X2 : *Burnout*

e : *error*

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 25 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 9,675 + 0,650 X_1 + 0,521 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 9,675 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Beban kerja (X1) dan *burnout* (X2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai *turnover intention* karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 9,675
2. Nilai koefisien variabel (X1). Bernilai positif yaitu 0,650 artinya apabila Beban kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,650 dengan asumsi variabel *burnout* (X2) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel *burnout* (X2) 0,566. Bernilai positif yaitu 0,566 artinya apabila *burnout* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,566 satuan dengan asumsi variabel Beban kerja (X1) nilainya konstan.

Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.675	2.111		.432	.653		
X1	.650	.203	.432	9.111	.000	.231	7.543
X2	.521	.221	.444	9.160	.001	.222	7.234

a. Dependent Variable:
Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh *burnout* (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu sebesar 0,002 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	928.074	2	232.019	109.496	.000 ^a
Residual	78.402	32	2.119		
Total	1006.476	34			

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_3 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F 188,752, $> F$ tabel 2,89, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.758	.750	1.555	2.030

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,758. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 75,8 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Terdapat pengaruh *Beban kerja* (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan dalam organisasi. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan, sehingga berdampak pada menurunnya kenyamanan dan kepuasan kerja.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. *Turnover intention* sering kali muncul sebelum karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu pemicu utama munculnya *turnover intention* adalah kondisi kerja yang dirasakan memberatkan, termasuk beban kerja yang berlebihan. Ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitasnya, maka akan muncul kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan (Andini, 2024)

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan (*burnout*), dan penurunan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kehilangan motivasi dalam bekerja. Akibatnya, karyawan mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberikan beban kerja yang lebih ringan dan lingkungan kerja yang lebih sehat, sehingga meningkatkan *turnover intention* (Sianipar, 2024)

Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Karyawan yang merasa beban kerjanya adil dan realistis cenderung lebih puas, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif berperan penting dalam mempertahankan karyawan (Sianipar, 2024)

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Hubungan ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan distribusi beban kerja agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap keberlangsungan sumber daya manusia (Arifin, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan, serta menyediakan dukungan yang memadai guna menekan tingkat *turnover intention* dan menjaga stabilitas tenaga kerja.

Pengaruh *Burnout* terhadap *turnover intention* karyawan

Terdapat pengaruh *burnout* (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu sebesar 0,002 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang di dapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. *Burnout* umumnya ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya pencapaian kinerja. Kondisi ini sering muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan sumber daya atau dukungan yang diterima oleh karyawan.

Turnover intention adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. *Turnover intention* biasanya menjadi indikator awal sebelum terjadinya *turnover* yang sesungguhnya. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk keluar dari organisasi karena merasa tidak lagi mampu menghadapi tekanan kerja yang ada Setyawati (2020).

Burnout berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention* karena kelelahan yang dialami karyawan menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa lelah secara emosional dan mental akan kehilangan motivasi, merasa tidak dihargai, serta memandang pekerjaan sebagai beban. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja baru yang dianggap lebih sehat dan mendukung kesejahteraan mereka Handoko (2024)

Selain itu, *burnout* juga berdampak pada menurunnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika pekerjaan terus-menerus menguras energi dan waktu karyawan, maka muncul perasaan frustrasi dan stres berkepanjangan. Hal ini semakin memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai upaya menghindari tekanan yang terus berulang Handoko (2024)

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk keluar dari organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* merupakan salah satu prediktor utama *turnover intention* dalam organisasi (Pradana, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya pencegahan *burnout* melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, pemberian dukungan sosial, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat agar *turnover intention* karyawan dapat ditekan dan keberlangsungan organisasi tetap terjaga.

Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{109,496} > F_{tabel\ 2,89}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dapat menyebabkan tekanan kerja yang berkepanjangan dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Kondisi ini sering kali

mendorong munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Penelitian oleh Putri dan Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Selain beban kerja, *burnout* menjadi variabel penting yang memperkuat terjadinya *turnover intention*. Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri akibat stres kerja yang berkepanjangan. Dalam konteks organisasi modern, tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan memadai mempercepat munculnya burnout pada karyawan. Penelitian Pradana et al. (2021) membuktikan bahwa burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat burnout tinggi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hubungan antara beban kerja dan burnout bersifat saling berkaitan, di mana beban kerja berlebihan sering menjadi pemicu utama terjadinya burnout. Burnout kemudian bertindak sebagai mekanisme psikologis yang mendorong munculnya *turnover intention*. Penelitian Sari dan Handayani (2022) menemukan bahwa burnout berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Artinya, beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan tingkat *burnout* karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya juga memperkuat temuan tersebut di berbagai sektor industri. Studi yang dilakukan oleh Wahyuni dan Kurniawan (2020) pada karyawan sektor jasa menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kelelahan psikologis dapat menurunkan loyalitas karyawan serta meningkatkan risiko kehilangan sumber daya manusia yang kompeten.

Berdasarkan berbagai temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja dan pencegahan burnout merupakan strategi penting dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Organisasi perlu menetapkan pembagian kerja yang proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menyediakan program manajemen stres bagi karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjaga stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang (Putri & Ratnasari, 2020; Pradana et al., 2021; Sari & Handayani, 2022).

KESIMPULAN

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan demikian semakin tingginya Beban kerja maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).
2. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan demikian semakin tingginya *burnout* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan

Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

3. Beban kerja dan *burnout* bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 , X_2 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt. (2020). Psikologi industri dan organisasi: Pendekatan terapan. *Wadsworth*, 2(1), 12.
- Andini. (2024). Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 67.
- Aryandi, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Cafe Wareg Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 117-127.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2023). Perilaku dalam organisasi. *Prentice Hall*, 5(2), 10.
- Bramantara, & Kartika. (2024). Turnover intention dan faktor penyebabnya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 56.
- Chu, & Son. (2022). Komitmen organisasi dan *turnover intention*: Peran mediasi kepuasan kerja. *Journal of Business and Economics*, 2(1), 43.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.
- Diaz, R. (2024). Burnout dan kesejahteraan psikologis. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 4(3), 44.
- Elangovan, A. R. (2021). Hubungan kausal antara stres, kepuasan kerja, komitmen, dan niat keluar. *Leadership & Organization Development Journal*, 7(2), 23.
- Eva, S. (2021). Psikologi kerja dan fenomena *burnout*. In *Pustaka Pelajar*.
- Gibson, & Donnelly. (2020). Organisasi: Perilaku, struktur, proses. In *McGraw-Hill*.
- Handoko. (2024). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. *BPFE Yogyakarta*, 4(5), 12.
- Hanifun, I., & Onsardi, O. (2024). Pengaruh Brand Image Dan Promotion Terhadap Keputusan Mahasiswa Baru Memilih Universitas Dehasen Sebagai Tempat Kuliah (Studi Pada Mahasiswa Baru Angkatan 2023). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(2), 365-381.
- Hidayatullah. (2024). Burnout dan indikatornya. *Jurnal Psikologi*, 10(4), 12.
- Imanullah, M., Onsardi, O., Toyib, R., Hidayat, M. T., Wahyudi, I., Abimanyu, A., & Susanto, A. (2021). Pengenalan Website Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Unggulan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Promosi Sekolah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 4(1), 483-492.
- Khanza, M., Toyib, R. T., & Onsardi, O. (2021). Implmentasi Algoritma Apriori Untuk Meningkatkan Penjualan Handphone di Toko Mardha Cell. *JSIAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 4(2), 221-235.
- Kurniasari. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover karyawan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 3(2), 12.
- Mangkunegara. (2025). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Remaja Rosdakarya*, 3(2), 14.
- Mobley, W. (2021). Pergantian karyawan: Penyebab dan pengendaliannya. *Addison-*

Wesley, 3(2), 19.

- Mulyadi. (2023). *Sistem dan prosedur kerja*. Salemba Empat.
- Munandar, J. A., & Onsardi, O. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Menabung Di Bank Sumsel Babel Kcp Tanjung Sakti. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 43-52.
- Onsardi, O., & Fitri, R. D. (2023). Dampak Relationship Marketing, Store Atmosphere Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Pada Toko Moy Stuff. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 4(1), 66-73.
- Onsardi, O., Ekowati, S., Yulinda, A. T., & Megawati, M. (2022). Dampak Digital Marketing, Brand Image Dan Relationship Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Lina Ms Glow Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 10-19.
- Onsardi, O., Muntahanah, M., & Toyib, R. (2020). Penerpan Algoritma Binary Search Dalam Pencarian Data Potensi Investasi Di Kabupaten Seluma Dengan Smartphone. *Jsai (Journal Scientific And Applied Informatics)*, 3(3), 129-136.
- Onsardi, O., Wulandari, K., Finthariasari, M., & Yulinda, A. T. (2021). Impact Of Service Marketing On Student Decisions. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 234-254.
- Polii. (2025). Job embeddedness dan *turnover intention*. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 18.
- Putra, M., & Artha. (2024). Beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Universitas Udayana*, 9(1), 23.
- Putri, A., & Suana, I. (2023). Turnover intention pada karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 23.
- Rahmawati, R., & Onsardi, O. (2022). Korelasi Mutu Pelayanan Dengan Impulse Buying Konsumen UD. Mantan Karyawan Kota Bengkulu. In *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate* (Vol. 1, No. 1, Pp. 23-29).
- Sapitri, L., & Onsardi, O. (2021). The Effect of Brand Image and Product Quality toward Wardah Cosmetics Consumers' Loyalty as A Study on Students Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 1(2), 139-146.
- Sonatasia, D., Onsardi, O., & Arini, E. (2020). Strategi Meningkatkan Loyalitas Konsumen Makanan Khas Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong. (*Jmmib*) *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1).
- Toyib, R., Onsardi, O., & Muntahanah, M. (2020). Promosi Produk Pertanian Dan Kerajinan Menggunakan Website Serta Pembukuan Sederhana di Desa Sido Dadi Kecamatan Arma Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 3(1).