

Putri Maharani

(2) PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. MANDIRI TASPEN K...

-  Manajemen
-  FAK. Ekonomi dan Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3409097563

Submission Date

Nov 13, 2025, 2:39 PM GMT+7

Download Date

Nov 13, 2025, 2:45 PM GMT+7

File Name

KARYAWAN_PT_MANDIRI_TASPEN_KCP_PALOPO_1_-_Putri_Maharani.docx

File Size

117.3 KB

18 Pages**4,953 Words****32,939 Characters**

16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 10%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 16% Internet sources
- 10% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	equatorscience.com	6%
2	Internet	journals.inaba.ac.id	<1%
3	Internet	www.ejosdr.com	<1%
4	Internet	journal.stiemb.ac.id	<1%
5	Internet	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
6	Internet	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id	<1%
7	Internet	lib.atim.ac.id	<1%
8	Internet	ejournal.uniramalang.ac.id	<1%
9	Internet	jppipa.unram.ac.id	<1%
10	Internet	jurnal.umsu.ac.id	<1%
11	Internet	123dok.com	<1%

12	Internet	plj.ac.id	<1%
13	Internet	jurnal.teknologiindustriumi.ac.id	<1%
14	Internet	repository.upnjatim.ac.id	<1%
15	Internet	jurnal.risetilmiah.ac.id	<1%
16	Publication	Junyi Meng, Lidia Suárez, Chad C. E. Yip, Nigel V. Marsh. "White-Collar Workers in ...	<1%
17	Internet	pssh.umsida.ac.id	<1%
18	Internet	www.ijmsjournal.org	<1%
19	Internet	ejurnal.ubharajaya.ac.id	<1%
20	Internet	publikasi.mercubuana.ac.id	<1%
21	Internet	nccur.lib.nccu.edu.tw	<1%
22	Publication	Ravindra Ardiana Darmadi, Veni Soraya Dewi. "Book of Abstract - The 7th Prosidin...	<1%
23	Internet	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id	<1%
24	Internet	www.researchgate.net	<1%
25	Internet	digilib.yarsi.ac.id	<1%

26

Internet

id.scribd.com

<1%

27

Internet

repository.unpas.ac.id

<1%

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. MANDIRI TASPEN KCP PALOPO

Putri Maharani¹, Saharuddin², Rismawati³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

*Email : maharanisaputri73@gmail.com¹, saharuddin@umpalopo.ac.id², rismal1@umpalopo.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh simultan beban kerja dan burnout terhadap intensi turnover karyawan di PT. Mandiri Taspen KCP Palopo. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 36 responden menggunakan metode sensus. Data primer dikumpulkan secara langsung dari partisipan melalui instrument kuesioner. Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 23. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja dan burnout secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan.

Kata Kunci : Burnout, Turbnover Intention, Beban Kerja

Abstract

This study aims to analyze the simultaneous effect of workload and burnout on employee turnover intention at PT. Mandiri Taspen KCP Palopo. A quantitative approach was applied with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 36 respondents using a census method. Primary data was collected directly from participants through a questionnaire instrument. Data analysis was performed using SPSS version 23. The findings revealed that workload and burnout simultaneously had no significant effect on employee turnover intention.

Keywords : Turnover Intention, Burnout, Workload

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi kekayaan terpenting dalam sebuah organisasi karena kualitas dan kinerja karyawan secara langsung menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Saharuddin et al., 2022) (Arif et al., 2022). Oleh sebab itu menjaga retensi karyawan yang kompeten menjadi tantangan utama manajemen di berbagai sektor.

Di Indonesia, fenomena turnover intention semakin memprihatinkan. Survei Robert Walters (2022) menunjukkan bahwa 77% karyawan Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, salah satunya akibat burnout yang dipicu oleh beban kerja berlebihan tanpa dukungan manajerial yang memadai. Burnout yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menurunkan motivasi, melemahkan keterlibatan kerja, dan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja baru (Jamal et al., 2024). Kondisi ini semakin parah dengan faktor kontekstual seperti ekonomi, budaya kerja yang menuntut loyalitas tinggi, serta karakteristik industri jasa keuangan yang sarat dengan target dan beban administratif. Sebaliknya, keterlibatan dalam aktivitas positif dapat membantu memperkuat kesehatan mental karyawan serta menjadi strategi protektif dalam mengurangi risiko burnout dan menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Patra & Rismawati, 2024).

PT Mandiri Taspen KCP Palopo sebagai lembaga keuangan daerah juga menghadapi tantangan serupa. Tingkat turnover yang tinggi berpotensi mengganggu stabilitas tenaga kerja sekaligus menambah biaya rekrutmen serta pelatihan. Oleh karena itu, mengkaji faktor – faktor yang mendorong niat pindah kerja, khususnya beban kerja dan burnout, menjadi penting untuk dirumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif.

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan hasil yang tidak konsisten. Misalnya, (Ningrum et al., 2024). Menemukan bahwa kerja dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan (Santi et al., 2020), menyatakan burnout tidak memiliki pengaruh signifikan. Ketidakselarasan ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi, metode penelitian, maupun faktor budaya yang memengaruhi respon karyawan. Selain itu, penelitian terkait turnover intention di sektor keuangan Indonesia masih relatif terbatas studi lokal yang ada menunjukkan variasi fokus (misalnya hubungan insivility → emotional exhaustion → outcome), sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut khusus pada lembaga keuangan seperti PT. Mandiri Taspen (Rai Sahputri & Ahyakudin, 2023).

Maka dari itu, study ini menganalisis pengaruh beban kerja dan burnout terhadap turnover intention karyawan PT Mandiri Taspen KCP Palopo. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur terkait manajemen SDM, sekaligus menyajikan

implikasi praktis berupa strategi manajemen yang dapat membantu organisasi mengurangi risiko turnover, seperti pengaturan kerja fleksibel, program kesejahteraan karyawan, serta penyediaan dukungan psikologis.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Demerouti et al. (2001), teori Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa setiap jenis profesi umumnya memiliki dua komponen utama, yaitu tekanan kerja dan dukungan pekerjaan. Jika tekanan kerja terlalu berat namun tidak seimbang dengan dukungan pekerjaan, sehingga beresiko menyebabkan burnout. Kondisi burnout ini kemudian berpotensi memunculkan turnover intention atau niat karyawan untuk mengundurkan diri.

Beberapa teori lain juga mendukung hubungan antar variabel ini. Beer dan Newman (1978) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan bisa memicu gangguan stres kerja dan burnout jika tidak sesuai dengan kapasitas individu. Maslach dan Jackson (1981) menjelaskan bahwa burnout muncul akibat tekanan kerja berlebih dan bisa menyebabkan keinginan untuk resign. Mobley et al. (1977) menyebut turnover intention sebagai niat keluar yang dipicu oleh ketidakpuasa kerja, termasuk karena burnout dan beban kerja tinggi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kondisi di mana karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik secara fisik maupun mental (Park et al., 2024). Menurut Prahastari dalam (Nurwahyuni, 2019), beban kerja dapat diukur dari kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, kebutuhan mental serta tingkat frustrasi. Jika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas karyawan, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kapasitas individu dan tuntutan organisasi, yang pada akhirnya memicu kelelahan.

Beban kerja yang tidak terkontrol dapat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Zanabazar & Jigjiddorj, 2022). Penelitian oleh (Assa, 2022) menyebutkan bahwa tekanan kerja yang berkepanjangan dapat memunculkan gejala stres dan burnout, terutama jika ada dukungan sosial yang memadai di lingkungan kerja. Lebih lanjut, beberapa studi mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan juga beresiko berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi terlebih jika karyawan merasa tidak mendapat penghargaan yang layak atas usahanya (Ramadhani, 2021).

Burnout

Burnout adalah sebuah kondisi kelelahan yang menyangkut aspek emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu lama (Salama et al., 2022). Menurut (Maulidah et al., 2022) burnout adalah gangguan mental yang ditandai dengan kelelahan fisik, penurunan motivasi, kurangnya aktualisasi diri, dan depersonalisasi. Kondisi ini membuat individu merasa kehilangan energi dan antusiasme untuk bekerja, serta merasa tidak mampu menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi dan minimnya dukungan sosial, dapat memperparah risiko terjadinya burnout (Lam et al., 2022).

Burnout sering kali muncul sebagai konsekuensi dari beban kerja berlebih serta kurangnya perhatian dari atasan maupun rekan kerja (Heydari et al., 2016). Penelitian oleh Lengkon et al. (2023) membuktikan bahwa burnout dapat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. (Lestari & Diana, 2023) juga menemukan bahwa kondisi burnout memiliki hubungan yang berpengaruh besar terhadap turnover intention. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil serupa. (Santi et al., 2020) mengungkapkan bahwa burnout tidak selalu memiliki pengaruh yang nyata terhadap turnover intention, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut untuk karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan yang memilih mengundurkan diri secara sukarela ((Smokrović et al., 2022). Sinamora dalam Yanti (2022) menyebutkan bahwa turnover intention dapat dilihat dari empat indikator, yaitu niat untuk keluar dari organisasi, pencarian pekerjaan baru, membandingkan pekerjaan lain, dan pemikiran yang berulang tentang pengunduran diri. Tingginya intensitas ini bisa menjadi indikator awal dari tingkat turnover aktual yang akan datang.

Turnover intention bukan hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja, melainkan juga pada efisiensi dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki keinginan untuk keluar biasanya mengalami penurunan loyalitas, performa serta keterlibatan kerja (Abet et al., 2024). Menurut Tett & Meyer dalam Putra (2023), turnover intention seringkali muncul akibat tekanan psikologis yang berkelanjutan, burnout, serta ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengenali faktor – faktor penyebab turnover intention sedini mungkin agar dapat di cegah.

Beban kerja dan burnout merupakan dua faktor penting yang diduga kuat berkontribusi terhadap munculnya turnover intention pada karyawan (Faturrahman et al., 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dan tingkat kelelahan psikologis dapat memicu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Namun, hasil kajian sebelumnya masih menunjukkan variasi yang perlu dikaji lebih mendalam, terutama dalam konteks karyawan PT Mandiri Taspen KCP Palopo.

Hubungan antara Beban Kerja, Burnout, dan Turnover Intention

Berdasarkan berbagai studi terdahulu dan teori yang ada, kolerasi antara beban kerja, burnout, dan turnover intention menunjukkan bahwa faktor – faktor ini saling terkait erat dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi. Beban kerja yang berlebihan dan tidak terkelola dengan baik sering kali menjadi penyebab utama terjadinya burnout pada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan turnover intention (Inegbedion et al., 2020). Penelitian oleh (Chang, 2024) menyatakan bahwa tingginya beban kerja mampu meningkatkan tingkat burnout yang mana dialami oleh karyawan, dan hal ini mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan dapat merusak kesejahteraan karyawan secara psikologis dan fisik, yang akhirnya menyebabkan mereka merasa tertekan dan kurang termotivasi dalam bekerja.

Salah satu penjelasan mengapa beban kerja dapat berkontribusi terhadap burnout adalah karena tekanan yang terus menerus yang diterima karyawan dapat menguras energi mereka, baik secara emosional maupun fisik (Thongprasom et al., 2022). Karasek (1979) dalam teori Job Demand-Control model menjelaskan bahwa ketika pekerjaan yang diterima karyawan memiliki tuntutan yang tinggi, namun mereka tidak memiliki kontrol yang cukup atau sumber daya untuk mengatasi tuntutan tersebut, maka tekanan yang dihadapi karyawan akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini dapat menyebabkan burnout, yang memiliki ciri – ciri utama berupa kelelahan emosional, depersonalisasi, serta berkurangnya pencapaian pribadi (Maslach 2017).

Ketika burnout terjadi, karyawan merasa tidak berdaya, tertekan, dan cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan rekan kerja mereka, yang dapat mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Salvagioni et al., 2022).

Burnout yang timbul akibat tingginya beban kerja ini memiliki hubungan kuat dengan turnover intention. Karyawan mengalami burnout sering merasa bahwa pekerjaan mereka tidak lagi memuaskan, dan mereka kehilangan semangat serta motivasi untuk berkontribusi dalam pekerjaan mereka (Rizzo et al., 2023). Oleh karena itu karyawan menjadi lebih memilih mencari posisi kerja

lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. (Ratna & Maharani, 2021) menemukan bahwa burnout yang dialami oleh karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi pilihan mereka untuk meninggalkan organisasi. Ketika karyawan merasa kelelahan dan tidak dihargai, mereka lebih mudah untuk merasakan ketidakpuasan yang mendorong mereka untuk berpindah ke perusahaan lain.

Penting bagi organisasi untuk menyadari bahwa keterkaitan antara beban kerja, burnout dan turnover intention bukanlah suatu fenomena yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Ketika karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka dan tidak mendapatkan dukungan yang cukup, mereka akan semakin terkekan dan mulai merasa burnout (Gabriel & Aguinis, 2022). Hal ini akan meningkatkan turnover intention dan menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Salama et al., 2022), mendapati bahwa faktor – faktor seperti gaya kepemimpinan yang buruk, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan keseimbangan kehidupan, beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat memperparah kondisi burnout yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention.

Mengelola beban kerja dengan baik merupakan langkah awal untuk mencegah burnout dan mengurangi turnover intention (Moriano et al., 2021). Perusahaan perlu memantau tingkat beban pekerjaan karyawan serta memastikan bahwa pekerjaan diberikan berdasarkan kapasitas serta sumber daya yang tersedia. Selain itu, organisasi harus memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan, baik dalam bentuk dukungan sosial, pelatihan maupun peluang guna ikut serta dalam proses pengambilan keputusan terkait kerja mereka (Razai et al., 2023). Dengan membangun suasana kerja yang kondusif serta harmonis, perusahaan mampu mendukung karyawan dalam menangani stres dan burnout secara lebih efektif, yang selanjutnya mampu meminimalkan turnover intention.

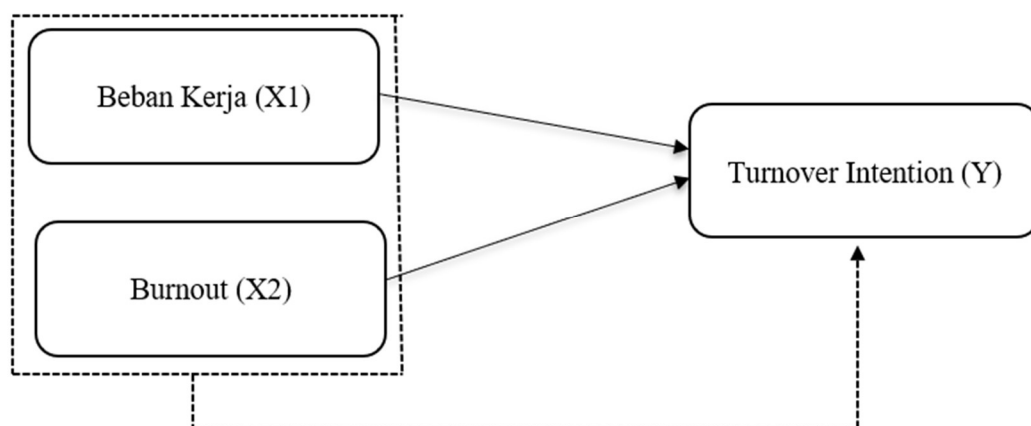
Secara keseluruhan, keterkaitan antara beban kerja, burnout dan turnover intention menunjukkan pentingnya pengelolaan pekerjaan yang baik dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan organisasi. Perusahaan yang tidak mengoptimalkan pembagian kerja secara seimbang serta tidak menciptakan dukungan yang cukup terhadap karyawan berisiko menghadapi peningkatan tingkat turnover, yang dapat mengganggu stabilitas pekerjaan. Maka dari itu, pengelolaan pembagian tugas yang optimal dan pencegahan burnout harus menjadi prioritas bagi perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan terbaik dan mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan Ningrum et al. (2024), teridentifikasi pengaruh signifikan dari beban kerja dan burnout terhadap intensi turnover pada tenaga kerja di PT Swadaya Jaya Mandiri. Sebaliknya, (Purwati et al., 2020) menemukan bahwa beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada PT Sumatera inti seluler bahkan pengaruh berpengaruh negatif. (Purba et al., 2023) menyimpulkan semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Namum, (Santi et al., 2020), menyimpulkan burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Studi – studinya sebelumnya di berbagai sektor dan negara memperkuat hubungan saling terkait antara tuntutan pekerjaan, kondisi kelelahan, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Liu & Lo (2018) menemukan dalam sampel jurnalis Taiwan bahwa tekanan beban kerja secara signifikan memprediksi kelelahan dalam bekerja, yang pada gilirinya melalui penurunan kepuasan kerja, menyebabkan niat untuk pindah pekerjaan. Sementara itu (Galanis et al., 2025) mengamati bahwa perawat Yunani yang mengalami beban kerja tinggi melaporkan tingkat kelelahan kerja dan niat untuk pindah pekerjaan yang secara signifikan lebih tinggi. (Zheng et al., 2024) melalui analisis jaringan memperkuat keterkaitan yang tinggi antara kelelahan pekerjaan serta niat mengundurkan diri pekerjaan di kalangan perawat. (Turunç et al., 2024) menambahkan ketahanan psikologis dapat meredam dampak kelelahan kerja terhadap niat untuk pindah pekerjaan pada perawat ICU. (Wong et al., 2024) lebih lanjut menunjukkan, di rumah sakit umum Hong Kong, bahwa burnout berperan sebagai mediator antara tuntutan pekerjaan (termasuk beban kerja) dan niat untuk pindah pekerjaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Pengaruh secara persial
-----→ : Pengaruh secara simultan

Hipotesis (Dugaan Sementara)

Hipotesis penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka sebelumnya, keterkaitan antara beban kerja, burnout dan turnover intention menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 : Beba kerja dan Burnout tidak berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Mandiri Taspen KCP Palopo

H_1 : Beban Kerja dan Burnout berpengaruh simultan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Mandiri Taspen KCP Palopo

METODE PENELITIAN

Studi ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji secara simultan antara beban kerja, burnout, terhadap intensi turnover melalui penyebaran kuesioner pada responden yang di ukut setiap item. Setiap pertanyaan dalam kuesinoner menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Taspen KCP Palopo, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Studi ini mengandalkan data kuantitatif sebagai jenis data primer yang dianalisis. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode ini diterapkan untuk mengevaluasi keterkaitan antara variabel (Beban Kerja, Burnout) dan (Turnover Intention) dengan fokus pada uji F untuk mengukur pengaruh simultan, dan pengelolaan data di bantu dengan aplikasi SPSS versi 23.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 3 variabel utama, yakni :

- Beban Kerja (X_1) : Variabel ini mengukur sejauh mana karyawan merasakan tekanan kerja dalam hal jumlah tugas, waktu penyelesaian, dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya.

- b. Burnout (X2) : Variabel ini mengukur sejauh mana individu mengalami penurunan kondisi fisik, emosional, serta mental yang dialami karyawan akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus – menerus.
- c. Turnover Intention (Y) : Variabel ini mengukur sejauh mana kecenderungan karyawan untuk berhenti atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner dilakukan untuk mengumpulkan data pada studi ini dengan mengajukan pertanyaan yang di buat kemudian dibagikan kuesioner tersebut kepada karyawan PT. Mandiri Taspen KCP Palopo secara online.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditargetkan secara akurat. Metode yang digunakan adalah kolerasi pearson anatar setiap item pernyataan dengan skor total variabel yang bersangkutan.

2. Uji Reabilitas

Untuk mengukur konsistensi hasil dari instrumen penelitian. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbsch' Alpha dengan nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tersebut realibel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen untuk mengevaluasi tingkat akurasi butir pernyataan dalam koesioner untuk mengukur konstruk variabel penelitian. Sebuah kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan yang diajukan dapat mengungkapkan variabel yang hendak diukur, pengujian validitas dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai r yang ada di tabel. Dengan total sampel berjumlah 36 responden, didapatkan nilai derajat kebebasan (df) sebesar sebesar 34n(dihitung dari N-2, yaitu 36-2). Pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r tabel sebesar 0,329.Jika nilai koefisien kolerasi $>$ dari r tabel, item pertanyaan tersebut memenuhi syarat kevalidan dan layak dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien kolerasi	Nilai Kritis	Status
Beban Kerja	BK1	0,859	0,329	Valid
	BK2	0,827	0,329	Valid
	BK3	0,700	0,329	Valid
	BK4	0,759	0,329	Valid
Burnout	B1	0,827	0,329	Valid
	B2	0,875	0,329	Valid
	B3	0,621	0,329	Valid
	B4	0,553	0,329	Valid
Turnover Intention	TI1	0,410	0,329	Valid
	TI2	0,365	0,329	Valid
	TI3	0,338	0,329	Valid
	TI4	0,371	0,329	Valid

Berdasarkan analisis validitas yang ditampilkan 4.1 seluruh item pernyataan pada masing – msing variabel menunjukkan pengaruh di atas 0,05 dan koefisien kolerasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien kolerasi. Sehingga dalam penelitian ini, r tabel 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variabel Beban Kerja, Burnout dan Turnover Intention dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel yang diobservasi. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten jika dilakukan pengukuran berulang dalam waktu yang berbeda. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan uji statistik Cronbach' Alpha. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada instrumen penelitian tersebut:

Tabel 2. Output Realibilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Threshold Minimum	Interpretasi
Beban Kerja	0,904	0,60	Reliabel

Burnout	0,754	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,612	0,60	Reliabel

Seluruh nilai hasil uji reabilitas melebihi angka 0,60. Maka seluruh item instrumen pada masing – masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis mengenai variabel (X1) dan (X2) terhadap Y dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi bersifat langsung atau tidak langsung. Uji ini berguna sebagai alat uji hipotesis untuk menyatakan adanya hubungan antara variabel independen apakah berpengaruh baik langsung atau tidak langsung terhadap (Y).

Tabel 3. Output Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Koefisien Non- Standar		Koefisien Standar	Nilai-t	Signi fikan si
		B	Standard Error	Beta		
1	Konstanta	4,996	2,067		2,417	0,021
	Beban_Kerja	-0,123	0,214	-0,164	-0,576	0,569
	<i>Burnout</i>	0,311	0,218	0,406	1,428	0,163

Hasil regresi linear berganda antara variabel Beban Kerja (X1) dan Burnout (X2) terhadap Turnover Intention (Y) menghasilkan nilai konstanta sebesar 4,996, koefisien regresi sebesar -0,123 untuk (X1), dan 0,311 untuk (X2). Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,996 - 0,123 + 0,311X_2 + e$$

- Dengan konstanta 4,996, dapat diinterpretasikan bahwa bahkan dalam kondisi ideal dimana tidak ada beban kerja dan burnout sekalipun, tetap terdapat kecenderungan turnover intention akan bernilai 4,996.
- Koefisien regresi untuk Beban Kerja (X1) sebesar -0,123 menunjukkan bahwa terhadap hubungan negatif antara Beban Kerja dan Turnover Intention. Artinya, jika nilai variabel

Beban Kerja (X1) meningkatkan, maka Turnover Intention (Y) akan mengalami penurunan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan pada PT. Mandiri Taspen KCP Palopo.

- c. Koefisien regresi untuk Burnout (X2) sebesar 0,311 menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif antara Burnout dan Turnover Intention. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai Burnout (X2), maka semakin meningkat pula Turnover Intention (Y), meskipun pengaruhnya tidak signifikan pada PT. Mandiri Taspen KCP Palopo.

4. Uji T (Persial)

Uji T (Persial) digunakan untuk menguji apakah terhadap pengaruh. Variabel bebas terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Variabel independen di anggap berpengaruh terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 dan *thitung* lebih besar dari pada nilai *ttabel*. Untuk menghitung derajat kebebasan (*df*), rumus yang digunakan adalah $df = n - k - 1$. Berdasarkan perhitungan, *df* diperoleh sebesar 33 (36-2-1). Dengan *df*, = 33, maka nilai *ttabel* adalah 2,032.

Tabel 4. Hasil Uji T (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,996	2,067		2,417	0,021
	Beban_Kerja	-0,123	0,214	-0,164	-0,576	0,569
	<i>Burnout</i>	0,311	0,218	0,406	1,428	0,163

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai *thitung* untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah -0,576, yang mana nilai *th*(-0,576) lebih kecil dari *ttabel* (2,032) dengan nilai signifikan 0,569 yang > 0,05. Hal ini menunjukkan variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti secara persial.

Sementara itu, nilai *thitung* untuk variabel Burnout (X2) adalah 1,428 yang < dari *ttabel* (2,032) dengan nilai signifikan 0,163 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Burnout (X2) juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) secara persial.

5. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Pengaruh dianggap signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $> 0,05$. Dengan menggunakan rumus $(df) = n - k - 1$, maka $df = 36 - 2 - 1 = 33$. Berdasarkan nilai df yang diperoleh, nilai F_{tabel} adalah 3,28.

Tabel 5. Output Uji Statistik F (Uji F)

ANNOVA						
Sumber Variasi		Jumlah Kuadrat	Derajat bebas	Rata Rata Kuadrat	Nilai-f	Sig.
1	Regresi	18,205	2	9,103	1,513	0,235 ^b
	Residual	198,545	33	6,017		
	Total	216,750	35			

Berdasarkan tabel 4.5, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 1,513, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,28 dengan tingkat signifikansi 0,235. Hal ini mengindikasikan bahwa F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , dan nilai signifikansinya $> 0,05$. Oleh karena itu, tidak mendukung H_1 , yang berimplikasi pada penerimaan H_0 yang menyimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Burnout (X2) tidak berdampak secara bersamaan terhadap turnover intention.(Y) pada karyawan PT. Mandiri Taspen KCP Palopo.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini menunjukkan seberapa baik variabel penjelas (independen) mampu menerangkan variasi yang terjadi pada variabel yang dijelaskan (dependen). Dalam hal ini, uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase Beban Kerja (X1) dan Burnout (X2) terhadap Turnover Intention (Y) PT. Mandiri Taspen KCP Palopo.

Tabel 6. Ringkasan Model Regresi dan Koefisien Determinasi

Model	Koefisien Kolerasi	R Kuadrat	Disesuaikan R Kuadrat	Kesalahan Standar
1	0,290 ^a	0,084	0,028	2,45286
a. Predictor : (Constant),Beban Kerja (X1), Burnout (X2)				
b. Dependent Variabel : Turnover Intention				

Berdasarkan tabel 4.6, nilai R Square (R^2) tercatat sebesar 0.084. ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan Burnout (X2) dapat menjelaskan atau mempengaruhi turnover intention (Y) sebesar 8,4%. Dengan kata lain, kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah 8,4% sebagian besar 91,6% dijelaskan oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Hipotesis nol (H_0) dalam studi ini membuktikan bahwa beban kerja dan kelelahan tidak berdampak secara simultan terhadap niat untuk berhenti (Y). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 1,513, sedangkan nilai *Ftabel* adalah 3,28 dengan signifikansi 0,235. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, gagal menolak hipotesis H_0 yang berarti tidak cukup bukti untuk mendukung hipotesis H_1 Artinya, kombinasi antara beban kerja dan kelelahan tidak memengaruhi niat untuk berhenti.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian (Ningrum et al., 2024)NI dan (Lestari & Diana, 2023), yang menyatakan bahwa beban kerja dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan memengaruhi turnover intention karyawan di PT. Mandiri Taspen KCP Palopo, seperti kepuasan kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja.

Meskipun demikian, burnout tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan manajemen, karena hasil regresi menunjukkan adanya hubungan positif (meskipun tidak signifikan) dengan turnover intention. Artinya, semakin tinggi burnout karyawan, potensi turnover intention juga cenderung meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa konteks PT. Mandiri Taspen KCP Palopo, beban kerja dan burnout belum terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor lain di luar variabel penelitian ini dalam mengelola turnover intention karyawan.

KESIMPULAN

Beban kerja dan burnout secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Mandiri Taspen KCP Palopo, yang ditunjukkan oleh nilai signifikan uji F 0,235, lebih tinggi dari batas signifikan 0,05.

SARAN

Dari hasil yang diperoleh, berikut adalah rekomendasi yang dapat disampaikan

1. Bagi manajemen PT. Mandiri Taspen KCP Palopo, disarankan untuk tetap memperhatikan kondisi psikologis karyawan, khususnya terkait burnout, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Upaya pencegahan burnout, seperti pengelolaan waktu kerja, pemberian dukungan sosial, dan penyediaan fasilitas konseling, dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas masing – masing karyawan, guna mencegah kelelahan fisik maupun mental yang berkepanjangan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, keterikatan karyawan (employee engagement), atau iklim organisasi yang diduga memiliki pengaruh lebih besar terhadap turnover intention, serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Abet, Z., Anuar, M. A. M., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2024). Determinan niat turnover karyawan Nigeria: Peran moderasi komitmen organisasi. *Heliyon*, 10(1), e23087. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>
- Arif, M., Manrang, A., & Kunci, K. (2022). Pengaruh kompetensi pelatihan dan supervisi terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan di Kota Palopo. *Jurnal Manajemen Hospitality*, 5(1), 506-514.
- Assa, A. F. (2022). Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap sindrom kelelahan kerja pada karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 6(3), 436-451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Chang, R. (2024). Dampak kesehatan dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29, 372-378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Faturrahman, F., Parminto, A., & Irwansyah, I. (2020). Investigasi pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover karyawan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(03), 1-15. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1278>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). Strategi pencegahan dan penanganan kelelahan kerja karyawan

serta penciptaan lingkungan kerja sehat selama krisis dan seterusnya. *Business Horizons*, 65(2), 183-192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>

Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., ... & Vraka, I. (2025). Beban kerja meningkatkan quiet quitting, intensi turnover, dan kelelahan kerja perawat: Bukti dari Yunani. *AIMS Public Health*, 12(1), 44-55. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>

Heydari, M., Moghaddam, M., & Danai, H. (2016). Hubungan antara kelelahan kerja operator dengan fungsi keluarga pada bank Melli Iran di Tehran tahun 2015. *Social Sciences*, 11(7), 1168-1173. <https://doi.org/10.3923/sscience.2016.1168.1173>

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Persepsi keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi kerja. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>

Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Ahmad, G. (2024). Strategi teleworker dalam menghindari kelelahan kerja: Model mediasi-moderasi tuntutan kerja dan intensi turnover. *International Journal of Manpower*, 45(1), 169-199. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2022-0628>

Lam, L. T., Lam, M. K., Reddy, P., & Wong, P. (2022). Analisis faktor terkait kelelahan kerja pada karyawan korporat selama pandemi COVID-19. *International Journal of Environmental*

Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover profesional TI PT "X" dan anak perusahaan. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 85-95. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/2145> Research and Public Health, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031295>

Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widlastuti, Y. (2022). Dampak kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator pada staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109-120. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>

Moriano, J. A., Molero, F., Laguía, A., Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2021). Kepemimpinan berbasis keamanan: Sumber daya organisasi untuk pencegahan kelelahan kerja karyawan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312551>

Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap intensi turnover karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of*

Economics and Strategic Management, 2(1), 645-658.

1 Nurwahyuni, S. (2019). Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja (studi pada PT. Telkom Indonesia Regional V). Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 1-

1 Park, J., Feng, Y., & Jeong, S. P. (2024). Pengembangan model prediksi canggih untuk intensi turnover karyawan baru menggunakan teknik machine learning. Scientific Reports, 14(1), 1-14. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-50593-4>

9 Patra, I. K., & Rachman, M. A. (2024). Aktivitas ekstrakurikuler dan partisipasi mahasiswa: Dampaknya terhadap pengembangan karakter dan kompetensi kepemimpinan. Inventory: Jurnal Akuntansi, 8(1), 62-72. <https://doi.org/10.25273/inventory.v8i1.19666>

2 Purba, O., Ika, N., & Simarmata, P. (2023). Dampak kelelahan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan pabrik di Kota Medan. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 3, 5436-5446.

10 Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Analisis dampak kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap intensi turnover karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 370(3), 370-381.

1 Ramadhani, H. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover karyawan administrasi PT. Sinar Gowa Sukses Kabupaten Gowa. Tugas Akhir, 6-7.

17 Ratna, R., & Maharani, D. (2021). Hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Majalengka. Procedia of Social Sciences and Humanities, 1, 193-197. <https://doi.org/10.21070/pssh.v1i.41>

1 Razai, M. S., Kooner, P., & Majeed, A. (2023). Strategi dan intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan dan mengurangi kelelahan kerja. Journal of Primary Care and Community Health, 14, 10-12. <https://doi.org/10.1177/21501319231178641>

19 Rizzo, A., Yildirim, M., Öztekin, G. G., De Carlo, A., Nucera, G., Szarpak, Ł., ... & Chirico, F. (2023). Kelelahan perawat sebelum dan selama pandemi COVID-19: Tinjauan sistematis komparatif. Frontiers in Public Health, 11(1). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1225431>

1 Sahputri, D. R., & Ahyakudin, A. (2023). Dampak ketidaksopanan pelanggan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja dengan mediasi kelelahan emosional. Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research, 2(4), 341-357. <https://doi.org/10.54408/jabter.v2i4.133>

- 2
1 Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan hotel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- 1 Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., Melanda, F. N., González, A. D., & de Andrade, S. M. (2022). Kelelahan kerja dan ketidakhadiran jangka panjang tenaga pengajar: Studi kohort. *Safety and Health at Work*, 13(2), 201-206. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.01.006>
- 15 Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). Dampak sindrom kelelahan kerja terhadap intensi turnover dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Indonesian Journal of Health Administration*, 8(2), 109-122. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>
- 3 Smokrović, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolić, K., Gvozdanović, Z., Farčić, N., & Žvanut, B. (2022). Model konseptual intensi turnover perawat. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19138205>
- 1 Thongprasom, C., Pow, W., & Pukklaw, Y. (2022). Kejenuhan pekerja dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja: Dampak fisiologis pekerjaan online. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 2(4), 43-49. <https://doi.org/10.47616/jamrsss.v2i4.216>
- Turunç, Ö., Çalışkan, A., Akkoç, İ., Köroğlu, Ö., Gürsel, G., Demirci, A., ... & Özcanarslan, N. (2024). Pengaruh tingkat kelelahan kerja perawat ICU terhadap intensi turnover dan peran mediasi ketahanan psikologis. *Behavioral Sciences*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/bs14090782>
- 12 Wong, K. P., Zhang, B., Xie, Y. J., Wong, F. K. Y., Lai, C. K. Y., Chen, S. C., & Qin, J. (2024). Dampak tuntutan kerja terhadap intensi turnover pada perawat terdaftar di rumah sakit umum Hong Kong: Peran mediasi kelelahan kerja dan efek moderasi kepuasan gaji. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/3534750>
- 13 Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2022). Hubungan antara beban mental, kelelahan kerja, dan komitmen organisasi. *SHS Web of Conferences*, 132, 01003. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213201003>
- 1 Zheng, J., Feng, S., Feng, Y., Wang, L., Gao, R., & Xue, B. (2024). Hubungan antara kelelahan kerja dan intensi turnover pada perawat: Analisis jaringan. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02624-2>