

The Effect Of Work Overload On Turnover Intention Mediated By Burnout (Case Study Of Office Employees Of PT. Midi Utama Indonesia Tbk Ambon Branch)

Pengaruh Beban Kerja (*Work Overload*) Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh *Burnout* (Studi Kasus Pada Karyawan *Office* PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Ambon)

Ferdy Leuhery

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura

ferdyleuhery12@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Overload on Turnover Intention with Burnout as a mediating variable among office employees of PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Ambon. The phenomenon of high workload in the company, including unequal task distribution and additional assignments beyond main responsibilities, highlights the need for further examination of its impact on employees' psychological conditions and work-related decisions. This research uses a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 44 respondents using the simple random sampling method. The data were analyzed using Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS) with the SmartPLS application. The results show that Work Overload has a positive and significant effect on both Burnout and Turnover Intention. However, Burnout does not significantly affect Turnover Intention and does not mediate the relationship between Work Overload and Turnover Intention. These findings indicate that a high workload directly increases employees' intention to leave the company, without Burnout acting as an intermediary.

Keywords: *Work Overload, Burnout, Turnover Intention, SEM-PLS, Office Employees*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (*Work Overload*) terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan *office* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Ambon. Fenomena tingginya beban kerja di perusahaan ini, termasuk ketimpangan distribusi tugas serta penugasan tambahan di luar tanggung jawab utama, mendorong perlunya kajian lebih lanjut terkait dampaknya terhadap kondisi psikologis dan keputusan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 44 responden menggunakan metode *simple random sampling*. Data dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS)* menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention*. Namun, variabel *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan tidak memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Turnover Intention*. Temuan ini menggambarkan bahwa beban kerja yang tinggi secara langsung mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, tanpa melalui *Burnout* sebagai perantara.

Kata Kunci: *Work Overload, Burnout, Turnover Intention, SEM-PLS, Karyawan Office*

1. Pendahuluan

Di era modern saat ini, persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan di berbagai sektor dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawannya agar dapat bersaing dengan kompetitor, salah satu aspek yang sangat penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan demikian karyawan memegang peranan penting untuk melaksanakan fungsi dan tujuan perusahaan. SDM memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan, hal tersebut juga harus didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dari segi fisik maupun mental.

Tingginya tuntutan pekerjaan dan keterbatasan sumber daya manusia mengakibatkan tekanan kerja yang semakin meningkat. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres kerja di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Sundari & Meria, 2022) mengungkapkan bahwa beban kerja dapat dilihat dari fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung karyawan terlalu berat tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja.

Work Overload terjadi apabila karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental mereka. Hal ini disebabkan karena berbagai faktor, seperti peningkatan target operasional, keterbatasan tenaga kerja, serta ekspektasi manajerial yang terlalu tinggi. Beban kerja yang berlebihan (*Work Overload*) menjadi salah satu faktor yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan perusahaan dalam mencapai targetnya. (Sundari & Meria, 2022) Dalam jangka waktu yang panjang, *Work Overload* akan menyebabkan terjadinya stress kerja dan kelelahan dalam bekerja (*Burnout*).

Burnout adalah kondisi stres jangka panjang yang membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik, mental, dan emosional akibat pekerjaannya. Kelelahan yang terus-menerus dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan dan bahkan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi ini dapat menyebabkan perubahan sikap dan perilaku, sehingga karyawan menjadi lebih negatif dalam bekerja. Jika dibiarkan dalam waktu lama, *Burnout* dapat mengganggu kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya mendorong mereka untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*). (Sari Dewi et al., 2023).

Turnover Intention adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan dan perasaan serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (*reward*), masalah keluarga, lingkungan bisnis, dan lainnya. Jika *Turnover Intention* yang dikelola dengan buruk maka akan memengaruhi kinerja perusahaan (Hisbih et al., 2023).

Pada era kerja modern, beban kerja (*Work Overload*) menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan *Burnout* dan *Turnover Intention*. Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Indrawan et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin. Hasil berbeda ditemukan oleh (Sari Dewi et al., 2023) melakukan penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate dan mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout*.

Sejalan dengan itu, hubungan antara beban kerja dan *Turnover Intention* juga telah banyak dikaji. (Wulandari et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. Sementara itu, hasil yang bertolak belakang diperoleh dari penelitian (Nahrisah et al., 2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*

Intention pada karyawan PT. Pacific Medan Industri.

Berikutnya, beberapa penelitian juga membahas pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. (Septianna, 2021) menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada salesman. Namun, hasil yang berbeda diungkapkan oleh (Sari Dewi et al., 2023), yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.

Perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu menunjukkan adanya celah riset mengenai pengaruh beban kerja (*Work Overload*) terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi. Mayoritas studi sebelumnya lebih berfokus pada hubungan langsung antara beban kerja dan *Burnout* maupun *Turnover Intention*, serta didominasi oleh penelitian di sektor perbankan dan manufaktur. Studi pada sektor ritel, khususnya di PT. Midi Utama Indonesia Tbk., masih sangat terbatas.

PT. Midi Utama Indonesia Tbk. merupakan perusahaan ritel nasional yang mengelola jaringan gerai Alfamidi di berbagai wilayah Indonesia. Cabang Ambon, sebagai salah satu unit operasional, memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat lokal. Namun, berdasarkan observasi awal, karyawan office di cabang ini mengalami beban kerja yang tinggi akibat pembagian kerja yang tidak merata, kekosongan posisi, serta penugasan lintas fungsi yang memperberat tanggung jawab.

Kondisi ini berisiko menyebabkan *Burnout* yang dapat berdampak pada munculnya *Turnover Intention*. Data turnover karyawan menunjukkan tren fluktuatif: 22,7% (2022), 16,0% (2023), dan meningkat kembali menjadi 19,2% (2024). Hal ini menandakan bahwa meskipun ada upaya perbaikan manajemen SDM, tantangan terkait stabilitas tenaga kerja masih terjadi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan office PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Ambon yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 44 responden. Instrumen penelitian terdiri dari tiga variabel: *Work Overload* (independen), *Burnout* (mediasi), dan *Turnover Intention* (dependen). Kuesioner penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam definisi operasional dan disebarluaskan secara online melalui *Google Form*. Data primer yang diperoleh, dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4. Pengujian meliputi evaluasi model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*) dan evaluasi model struktural (nilai R^2 , uji hipotesis, dan uji mediasi melalui *bootstrapping*).

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran yang digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan atau pernyataan (indikator) dalam kuisisioner sudah benar-benar mewakili variabel yang ingin diteliti, pengukuran ini mencakup pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Diskriminan

| | <i>Burnout</i> | <i>Turnover Intention</i> | <i>Work Overload</i> |
|-----|----------------|---------------------------|----------------------|
| BR1 | 0.881 | | |
| BR2 | 0.896 | | |
| BR3 | 0.796 | | |

| | |
|------------|-------|
| BR4 | 0.906 |
| BR5 | 0.844 |
| BR6 | 0.875 |
| BR7 | 0.861 |
| BR8 | 0.896 |
| TO1 | 0.902 |
| TO2 | 0.874 |
| TO3 | 0.833 |
| TO4 | 0.893 |
| TO5 | 0.808 |
| TO6 | 0.748 |
| TO7 | 0.837 |
| TO8 | 0.840 |
| TO9 | 0.845 |
| WO1 | 0.904 |
| WO2 | 0.915 |
| WO3 | 0.798 |
| WO4 | 0.732 |
| WO5 | 0.861 |
| WO6 | 0.885 |
| WO7 | 0.707 |
| WO8 | 0.728 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Work Overload*, *Burnout*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai loading factor > 0,7, yang berarti setiap indikator valid dalam merepresentasikan konstruksya. Nilai ini memenuhi kriteria validitas konvergen sebagaimana dikemukakan oleh (Hair et al., 2019) yang menyatakan bahwa indikator dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai loading factor-nya $\geq 0,70$.

Hasil pengujian validitas konvergen

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------------------|---|
| <i>Burnout</i> | 0.757 |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.711 |
| <i>Work Overload</i> | 0.673 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Menurut (Fornell & Larcker, 1981; Sarstedt et al., 2022) pedoman nilai Average Variance Extracted harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk ketiga variabel yaitu *Burnout*, *Turnover Intention*, dan *Work Overload* menunjukkan angka di atas 0,5, yaitu masing-masing 0,757, 0,711, dan 0,673. Hal ini menandakan bahwa ketiga konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik, karena *AVE* yang lebih besar dari 0,5 berarti lebih dari 50% variasi indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Dengan demikian, setiap variabel mampu menangkap esensi konsepnya secara memadai, dan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *Burnout*, *Turnover Intention*, serta *Work Overload* terbukti valid dan reliabel untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Pengujian Validitas diskriminan (HTMT < 0.9)

Tabel 3. Hasil Pengujian Diskriminan Validitas (HTMT)

| Variabel | <i>Burnout</i> | <i>Turnover Intention</i> | <i>Work Overload</i> |
|---------------------------|----------------|---------------------------|----------------------|
| <i>Burnout</i> | | | |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.790 | | |
| <i>Work Overload</i> | 0.891 | 0.873 | |

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pedoman nilai *Heterotrait-Monotrait (HTMT)* menurut (Dijkstra & Henseler, 2015) harus lebih kecil dari 0,90. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* menunjukkan bahwa nilai hubungan antar variabel berada di bawah batas ambang maksimal yang direkomendasikan, yaitu 0,90. Nilai HTMT antara *Burnout* dan *Turnover Intention* adalah 0,790, antara *Burnout* dan *Work Overload* sebesar 0,891, serta antara *Turnover Intention* dan *Work Overload* sebesar 0,873. Karena seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik

Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) |
|---------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <i>Burnout</i> | 0.954 | 0.956 | 0.961 |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.949 | 0.953 | 0.957 |
| <i>Work Overload</i> | 0.929 | 0.933 | 0.942 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pedoman nilai Composite Reliability (CR) menurut (Sarstedt et al., 2022) harus lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel hasil pengujian reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu *Burnout*, *Turnover Intention*, dan *Work Overload*, memiliki nilai *Cronbach's alpha*, Composite Reliability (rho_a), dan Composite Reliability (rho_c) yang sangat tinggi, yaitu semuanya di atas 0,9. Untuk variabel *Burnout*, nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,954, rho_a 0,956, dan rho_c 0,961, menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Variabel *Turnover Intention* juga memiliki nilai yang tinggi dengan *Cronbach's alpha* 0,949, rho_a 0,953, dan rho_c 0,957, menandakan indikator-indikatornya sangat reliabel. Begitu pula pada variabel *Work Overload*, dengan *Cronbach's alpha* 0,929, rho_a 0,933, dan rho_c 0,942, yang juga menggambarkan reliabilitas yang sangat baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga data yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5. Hasil Pengujian R-Square

| Variabel | <i>R-square</i> |
|---------------------------|-----------------|
| <i>Burnout</i> | 0.715 |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.682 |

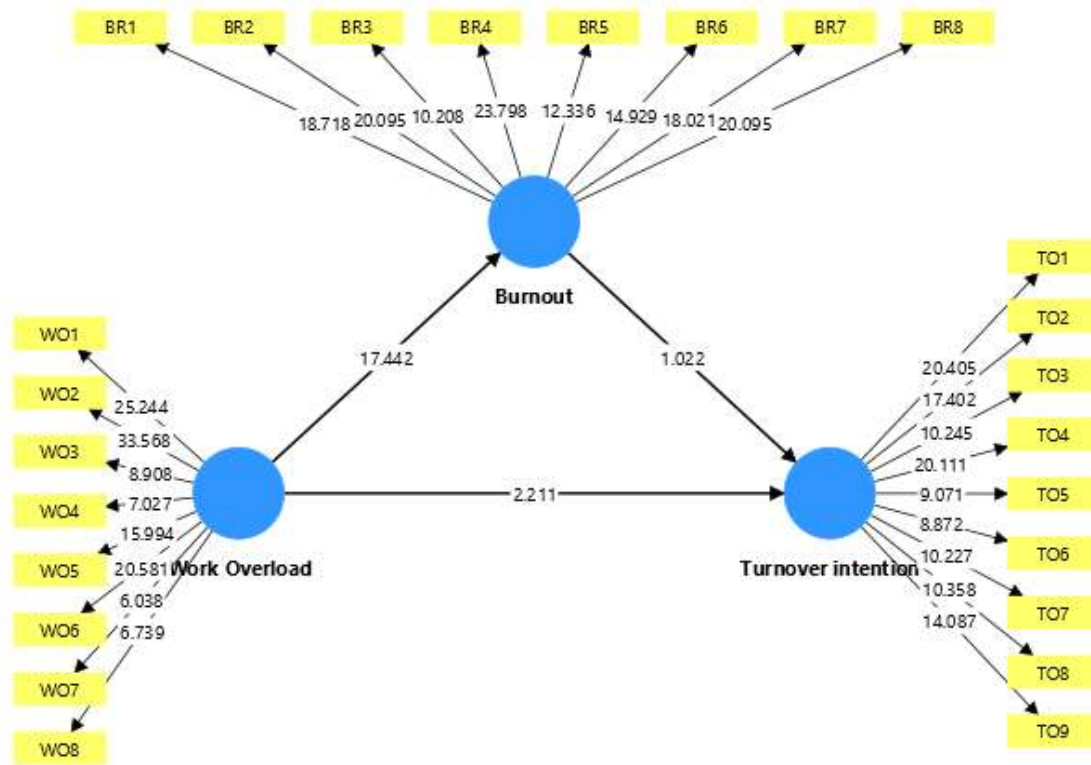
Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pedoman nilai R-Square (R^2) dalam pemodelan terdiri dari 0,75, 0,50 dan 0,25 yang berarti kuat, moderate dan lemah (Hair et al., 2019). Hasil pengujian pada tabel 4.14 membuktikan bahwa semua nilai R^2 pada penelitian ini berada pada kriteria moderate.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,715 pada variabel *Burnout*, yang menggambarkan bahwa 71,5% variabilitas *Burnout* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Overload* dalam model penelitian ini. Adapun sisanya, sebesar 28,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap timbulnya *Burnout* pada karyawan. Selanjutnya, nilai *R-square* pada variabel *Turnover Intention* sebesar 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variabilitas *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Overload* dan *Burnout*, sementara 31,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Hasil *Path Analysis* digambarkan dalam bentuk *inner model* melalui aplikasi SmartPLS versi 4 pada gambar 1. Berikut:



Gambar 1. Path Analysis

Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

| Variabel | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <i>Work Overload -> Turnover Intention</i> | 0.605 | 0.622 | 0.274 | 2.211 | 0.027 |
| <i>Work Overload -> Burnout</i> | 0.846 | 0.848 | 0.048 | 17.442 | 0.000 |
| <i>Burnout -> Turnover Intention</i> | 0.248 | 0.226 | 0.243 | 1.022 | 0.307 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hubungan langsung antar variabel, *Work Overload* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai

koefisien sebesar 0,605, T-statistik 2,211 (>1,96), dan P-value 0,027 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain itu, *Work Overload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* dengan nilai koefisien 0,846; T-statistik 17,442 (>1,96), dan P-value 0,000 (<0,05). Artinya, beban kerja yang berlebihan berkontribusi langsung terhadap peningkatan tingkat kelelahan emosional dan mental pada karyawan.

Namun, berbeda dengan dua hubungan sebelumnya, pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan secara statistik dengan nilai koefisien 0,248; T-statistik 1,022 (<1,96) dan P-value 0,307(>0,05). Dengan demikian, meskipun *Burnout* berkorelasi dengan *Work Overload*, variabel ini tidak secara langsung memengaruhi *Turnover Intention* dalam konteks penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa *Work Overload* merupakan faktor utama yang secara langsung meningkatkan *Burnout* sekaligus mendorong *Turnover Intention*. Sementara itu, *Burnout* lebih berperan sebagai konsekuensi dari beban kerja, namun tidak cukup kuat untuk menjadi pemicu langsung niat keluar dari perusahaan.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 7. Hasil Uji Mediasi

| Variabel | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <i>Work Overload -> Burnout -> Turnover Intention</i> | 0.210 | 0.188 | 0.205 | 1.023 | 0.307 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Burnout* tidak memediasi secara signifikan hubungan antara *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini terlihat dari nilai original sample sebesar 0,210, T-statistik sebesar 1,023 (<1,96), dan P-value sebesar 0,307 (>0,05). Dengan demikian, meskipun *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*, jalur tidak langsung melalui *Burnout* tidak cukup kuat untuk menyatakan bahwa *Burnout* menjadi mediator dalam meningkatkan *Turnover Intention*. Temuan ini menggambarkan bahwa pengaruh *Work Overload* terhadap niat karyawan untuk keluar lebih dominan melalui jalur langsung dibandingkan jalur tidak langsung melalui *Burnout*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Overload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai koefisien $\beta = 0,605$, t-statistik = 2,211, dan $p = 0,027$. Nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Secara deskriptif, variabel *Work Overload* memiliki nilai mean total sebesar 4,71 yang masuk kategori “Sangat Setuju”, dengan item tertinggi pada pernyataan “Beban kerja yang saya terima sering kali melebihi kapasitas” (mean = 4,84). Sedangkan *Turnover Intention* memiliki mean total 4,21 dalam kategori “Setuju”, dengan skor tertinggi pada item “Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini” dan “Saya sering membandingkan kondisi pekerjaan saya dengan tempat kerja lain yang lebih ideal” (mean = 4,50). Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan melebihi kapasitas karyawan menyebabkan tekanan yang kuat sehingga mendorong niat untuk resign. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nahrisah et al., 2021) dan (Alamsyah & Abadiyah,

2022), yang menemukan hasil bahwa beban kerja adalah faktor utama dari meningkatnya *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout*

Pengujian hipotesis kedua memperlihatkan bahwa *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* dengan koefisien $\beta = 0,809$, t-statistik = 5,465, dan $p = 0,000$. Karena t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, maka hasil ini sangat signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja, semakin tinggi tingkat kelelahan fisik, emosional, dan mental (*Burnout*) yang dialami karyawan. Secara deskriptif, mean total *Work Overload* adalah 4,71 dengan skor tertinggi pada item "Beban kerja yang saya terima sering kali melebihi kapasitas" (mean = 4,84). Variabel *Burnout* memiliki mean total sebesar 4,30, dengan item tertinggi "Kelelahan fisik yang memengaruhi fokus dan konsentrasi dalam bekerja" dan "Kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan" (mean = 4,52). Kondisi ini menunjukkan dampak beban kerja yang tinggi tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik, tetapi juga menurunkan kondisi psikologis karyawan. Penelitian ini menemukan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Sari Dewi et al., 2023) dan (Sundari & Meria, 2022), yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja secara signifikan meningkatkan *Burnout* di kalangan karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ($\beta = 0,061$; $t = 0,290$; $p = 0,772$). Nilai t-statistik yang kurang dari 1,96 dan p-value lebih dari 0,05 menandakan bahwa pengaruh *Burnout* terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak signifikan secara statistik. Secara deskriptif, variabel *Burnout* memiliki skor mean total 4,30, yang termasuk kategori "Setuju" hingga mendekati "Sangat Setuju". Item dengan nilai mean tertinggi adalah BR2 "Kelelahan fisik yang saya alami memengaruhi fokus dan konsentrasi saya dalam bekerja" dan BR8 "Saya kurang percaya diri terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan", keduanya dengan skor mean 4,52. Variabel *Turnover Intention* memiliki skor mean total 4,21, dengan skor tertinggi pada item TI1 "Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini" dan TI3 "Saya sering membandingkan kondisi pekerjaan saya dengan tempat kerja lain yang lebih ideal" (mean = 4,50). Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun karyawan mengalami *Burnout*, kondisi tersebut tidak secara langsung meningkatkan niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septianna, 2021) yang juga menemukan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Peran Mediasi *Burnout* dalam Pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Burnout* tidak memediasi pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* ($t = 0,284$; $p = 0,777$). Nilai t-statistik yang kurang dari 1,96 dan p-value lebih dari 0,05 menandakan bahwa peran *Burnout* sebagai mediator tidak signifikan secara statistik. Secara deskriptif, *Work Overload* memiliki mean total 4,71 dengan item tertinggi WO3 "Beban kerja yang saya terima sering kali melebihi kapasitas" (mean = 4,84). Variabel *Turnover Intention* memiliki mean total 4,21 dengan skor tertinggi pada TI1 dan TI3 (mean = 4,50). Meskipun *Burnout* memiliki mean total 4,30 dengan skor tertinggi pada BR2 dan BR8 (mean = 4,52), hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berperan sebagai jalur penghubung dalam hubungan antara *Work Overload* dan *Turnover Intention*. Hal ini menandakan bahwa tekanan akibat beban kerja langsung mendorong niat keluar karyawan tanpa melalui dampak psikologis *Burnout* terlebih dahulu. Temuan ini berbeda dengan hasil (Sundari & Meria, 2022) yang menyatakan bahwa *Burnout* berperan signifikan sebagai mediator antara *Work Overload* dan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, penanganan beban

kerja yang berlebihan perlu menjadi prioritas utama dalam strategi retensi karyawan untuk mengurangi *Turnover Intention*.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, dapat disimpulkan:

1. Beban kerja (*Work Overload*) berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada karyawan office PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Ambon. Artinya, jika karyawan merasa tugas atau tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan tugas, hal ini menimbulkan ketidaknyamanan seperti stres dan tekanan, yang kemudian memicu niat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih seimbang dan nyaman. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan memikirkan untuk resign.
2. Beban kerja (*Work Overload*) berpengaruh terhadap *Burnout*. Tuntutan kerja yang berlebihan, seperti tenggat waktu ketat dan tugas yang menumpuk, dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Karyawan yang mengalami *Burnout* kehilangan semangat kerja, merasa lelah terus-menerus, kurang konsentrasi, bahkan acuh terhadap pekerjaan. *Burnout* menandakan kondisi kerja yang tidak sehat dan berpotensi berdampak buruk pada kinerja dan loyalitas.
3. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Meskipun karyawan mengalami kelelahan atau stres akibat pekerjaan, hal ini tidak langsung menyebabkan munculnya niat untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini bisa berarti karyawan memilih bertahan walaupun mengalami *Burnout*, mungkin karena faktor ekonomi, keterikatan, atau belum adanya alternatif pekerjaan lain.
4. *Burnout* tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan *Turnover Intention* secara signifikan. Pengaruh beban kerja lebih kuat secara langsung tanpa melalui *Burnout*. Meski *Burnout* dirasakan, karyawan tetap bertahan karena alasan seperti kebutuhan finansial, keterikatan dengan perusahaan, atau harapan kondisi kerja membaik. *Burnout* bukan faktor utama yang mendorong niat keluar.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan distribusi beban kerja agar lebih merata dan proporsional. Beban kerja yang berlebihan terbukti meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, evaluasi dan pengawasan pembagian tugas perlu dilakukan, terutama dalam situasi menuntut produktivitas tinggi atau kekurangan tenaga kerja. Selain itu, perusahaan sebaiknya mengembangkan program pencegahan *Burnout*, seperti pelatihan manajemen stres, kegiatan peningkatan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi tambahan pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh beban kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Temuan bahwa *Burnout* tidak selalu menjadi mediator signifikan membuka ruang diskusi baru dalam pengembangan teori hubungan variabel psikologis dan perilaku karyawan. Diharapkan menjadi referensi dalam pengajaran dan kajian ilmiah terkait beban kerja, stres, dan retensi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada jumlah responden dan lokasi yang hanya satu cabang. Oleh

karena itu, peneliti selanjutnya disarankan memperluas wilayah penelitian dan menambah sampel agar hasil lebih dapat digeneralisasi. Peneliti juga dapat menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Turnover Intention* seperti kepuasan kerja, keterikatan organisasi, atau gaya kepemimpinan. Pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam terkait pengalaman karyawan menghadapi tekanan kerja.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, T., & Abadiyah, R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout Pada Karyawan PT . Puspa Agro. 1*, 1–12.
- Ayu, N. K. D. M., Astari, A. A. E., & Mulyani, P. A. (2023). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Xyz Hotel. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25864–25870.
- Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling. *Mis Quarterly: Management Information Systems*, 39(2), 297–316. <https://doi.org/10.25300/misq/2015/39.2.02>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of PLS-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V4i03.5701>
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “Abc” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Nahrisah, E., Murwani Muhar, A., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi. *Jamek (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)*, 01(03), 131–139.
- Purwanto, A. A., Akbar, A., Natsir, U. D., Burhanuddin, & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. *Economic And Digital Business Review*, 5(1), 21–29.
- Rachmawati, F. (2023). *Pengaruh Work Overload, Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Vii Unit Kedaton) Skripsi Fitri Rachmawati 1951040308*. 1–138.

- Ratnaningsih, D. S. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2019), 1267–1278.
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT. BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.V12i03.1485>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress In Partial Least Squares Structural Equation Modeling Use In Marketing Research In The Last Decade. *Psychology And Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/Mar.21640>
- Septianna, A. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.32524/jkb.V19i2.312>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/Abdi.V3i2.785>
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.V2i3.3243>