

Peran Mediasi *Burnout* pada Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan CV. Nusantara Dompu Madaprama)

Desi Ratnasari^{1*}, Nurul Hayat², Ibrahim Zakariah³

¹ Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

^{2,3} Prodi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan, dengan burnout sebagai variabel mediasi pada perusahaan air mineral CV. Nusantara Dompu Madaprama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS. Data dikumpulkan dari karyawan bagian produksi dan distribusi menggunakan kuesioner terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan turnover intention. Selain itu, burnout juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, serta memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya mendorong niat karyawan untuk keluar secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan burnout. Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pencegahan burnout sebagai strategi mempertahankan karyawan serta menekan tingkat turnover pada perusahaan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Burnout, Turnover Intention, Karyawan, Industri Air Mineral.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload on employee turnover intention, with burnout as a mediating variable in the mineral water company CV. Nusantara Dompu Madaprama. A quantitative approach was used with path analysis conducted through SmartPLS software. Data were collected from production and distribution employees using a structured questionnaire. The results show that workload has a positive and significant effect on both burnout and turnover intention. Furthermore, burnout also has a positive and significant effect on turnover intention, and mediates the relationship between workload and turnover intention. These findings indicate that a high workload increases employees' intention to leave, both directly and indirectly through burnout. The managerial implication of this study highlights the importance of managing workload and preventing burnout as strategic efforts to retain employees and reduce turnover rates in the company.

Keywords: Workload, Burnout, Turnover Intention, Employees, Mineral Water Industry

Copyright (c) 2025 Desi Ratnasari

✉ Corresponding author :

Email Address : d-desi1450@gmail.com^{1*}, nurulhayat@stieyapisdompu.ac.id^{2*},
ibrahimzakariah@stieyapisdompu.ac.id^{3*}

PENDAHULUAN

Kekuatan fundamental suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkannya. Dalam konteks kemajuan teknologi yang pesat serta meningkatnya intensitas persaingan bisnis, manajemen dituntut untuk mampu mengendalikan sekaligus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM. Hal ini mencakup kemampuan dalam menjaga kinerja optimal karyawan di berbagai lini perusahaan. Pengelolaan SDM secara profesional tidak hanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga menjadi landasan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Ketersediaan tenaga kerja tetap yang kompeten dalam perusahaan berperan strategis dalam mendukung pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang strategi pengelolaan dan retensi SDM yang efektif agar kualitas dan stabilitas tenaga kerja dapat terus dijaga. Menurut (Lina Saptaria, 2021), manajemen SDM yang profesional dan adaptif terhadap dinamika lingkungan eksternal akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Fenomena ini sering kali dipicu oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi persepsi serta kepuasan kerja individu. Menurut (Astiti & Surya, 2020), *turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Sementara itu, (Hafid, 2017) mengungkapkan bahwa *turnover intention* dapat diartikan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Menurut (Indrawati dan Sari, 2022), *turnover* didefinisikan sebagai proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara sukarela maupun tidak sukarela yang melebihi batas normal dan dapat mengganggu kesinambungan operasional perusahaan. Tingginya angka turnover tidak hanya mencerminkan ketidakpuasan karyawan, tetapi juga menandakan perlunya evaluasi mendalam terhadap sistem manajemen SDM yang diterapkan.

Ketika jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan melebihi tingkat yang dapat ditoleransi atau tidak sesuai dengan kebutuhan operasional, hal tersebut dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* tidak hanya mengganggu stabilitas kerja, tetapi juga menimbulkan beban finansial yang signifikan. Menurut (Pettalongi et al., 2024), tingginya angka turnover dapat memicu serangkaian biaya tidak langsung maupun langsung, seperti biaya rekrutmen, pemasangan iklan lowongan, proses seleksi yang meliputi wawancara dan tes, pelatihan bagi karyawan baru, serta biaya administrasi yang berkaitan dengan pemrosesan tenaga kerja. Selain itu, perusahaan juga kehilangan peluang strategis karena karyawan baru membutuhkan waktu untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Beberapa faktor di dalam perusahaan dapat memicu tingginya tingkat *turnover intention*, termasuk beban kerja yang berlebihan, stres kerja yang tinggi, dan kelelahan kerja (burnout). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebuah studi oleh (Egarini & Prastiwi, 2022) menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Suhartini & Iskandar, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, yang pada gilirannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Burnout juga memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*.

Penelitian lain oleh (Almoza, 2024) di perusahaan penyedia buku dan platform pendidikan digital juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap burnout, yang kemudian meningkatkan *turnover intention*. Dalam konteks pandemi COVID-19,

penelitian oleh (Hidayati dan Fadhani, 2021) menemukan bahwa 82,1% perawat mengalami *burnout* pada tingkat sedang, dan 97% memiliki intensi turnover pada kategori sedang. *Burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* perawat selama pandemi.

CV. Nusantara Dompu Madaprama adalah perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Desa Madaprama, Kecamatan Woja, Kabupaten Dompu, dan telah beroperasi sejak awal tahun 2022. Perusahaan memanfaatkan sumber air dari sumur bor di lahan miliknya, dengan komitmen untuk tidak mengganggu mata air yang menjadi kebutuhan utama masyarakat. Selain fokus pada produksi, CV. Nusantara juga memiliki visi sosial dengan memprioritaskan penyerapan tenaga kerja lokal. Saat ini, perusahaan mempekerjakan 40 karyawan yang merupakan warga setempat dengan kompetensi yang sesuai dan berada dalam rentang usia produktif. Meskipun demikian, sebagai perusahaan yang relatif baru dan terus berkembang untuk memenuhi permintaan pasar, observasi awal menunjukkan adanya indikasi beban kerja yang tinggi. Beberapa karyawan mengutarakan adanya tekanan target dan jam kerja yang padat, yang berpotensi memicu kelelahan fisik dan psikologis (*burnout*). Fenomena inilah yang menjadi dasar kuat untuk meneliti lebih lanjut bagaimana beban kerja dan *burnout* memengaruhi niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan ini.

Berangkat dari latar belakang tersebut, serta adanya indikasi awal mengenai beban kerja dan kelelahan di CV. Nusantara Dompu Madaprama, peneliti termotivasi untuk mengkaji lebih dalam permasalahan ini. Oleh karena itu, peneliti mengajukan penelitian dengan judul: 'Peran Mediasi *Burnout* pada Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan CV. Nusantara Dompu Madaprama)'.

KAJIAN TEORI

Grand theory

Penelitian ini dilandasi oleh Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan seperti beban kerja tinggi dapat menguras energi karyawan, memicu *burnout*, dan pada akhirnya mendorong *turnover intention*. Proses ini sejalan dengan Teori *Conservation of Resources* (COR), di mana niat untuk keluar menjadi strategi karyawan untuk melindungi sisa sumber daya mereka dari kelelahan lebih lanjut. Landasan teoretis ini didukung kuat oleh serangkaian penelitian terdahulu. Secara kolektif, penelitian oleh (Wardati, 2018); (Nisa et al., 2019); (Suhartini & Iskandar, 2020) telah mengonfirmasi peran krusial *burnout* sebagai mediator yang menghubungkan antara beban kerja dengan *turnover intention*. Temuan ini juga diperkaya oleh penelitian terkait seperti dari (Agustin, 2022) yang menyoroti peran stres kerja, serta (Irmadela, 2023) yang menunjukkan adanya faktor pelindung seperti komitmen organisasi. Fondasi teoretis dan empiris yang solid inilah yang membenarkan pentingnya menguji model mediasi *burnout* pada konteks CV. Nusantara Dompu Madaprama.

Turnover Intention (Niat Berpindah)

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan psikologis seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, yang menurut (Alkahtani, 2020) sering dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penting untuk membedakan antara *turnover intention* (niat) dengan *turnover* (tindakan), di mana niat adalah prediktor utama sebelum tindakan nyata untuk keluar terjadi dan menjadi sinyal peringatan dini bagi perusahaan. Menurut (Johns, 2001), niat ini sering kali dapat diidentifikasi melalui berbagai indikator perilaku, seperti meningkatnya absensi, menurunnya semangat kerja, peningkatan pelanggaran tata tertib, hingga munculnya protes dan sikap negatif yang tidak biasa. Munculnya indikator-indikator tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan dan keterikatan karyawan pada perusahaan. Hal ini dikonfirmasi oleh berbagai studi, termasuk oleh (Mahmud, 2020) (Irwansyah. dkk, 2024) (Mahmud, 2024) yang secara konsisten

menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional seorang karyawan, maka akan semakin rendah niat mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Dengan demikian, menjaga kedua faktor ini menjadi kunci strategis bagi manajemen untuk menekan tingkat *turnover intention* di dalam organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam rentang waktu tertentu (Sofiana dan Wahyuarini, 2020) yang dapat dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif (volume pekerjaan) dan kualitatif (tingkat kesulitan tugas). Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif secara signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian (Fahri Fhauzan & Ali, 2024) yang menemukan bahwa beban kerja tinggi dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan memicu *burnout*. Temuan ini didukung oleh studi lokal dari (Parashakti dan Putriawati, 2020) yang menegaskan bahwa ketidaksesuaian beban kerja dengan kapasitas karyawan akan menurunkan kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dengan efektif, yang dapat diukur melalui beberapa indikator menurut (Nikolaev & Olimpiev, 2009), yaitu tuntutan tugas, usaha yang dikeluarkan, dan tingkat performansi karyawan.

Burnout

Burnout adalah sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan yang tidak terkelola secara efektif. Berbeda dengan stres biasa yang bersifat sementara, *burnout* merupakan kondisi kronis yang berkembang ketika individu terus-menerus terpapar tekanan tanpa pemulihan yang cukup. Menurut (Maslach, 2018), sindrom ini memiliki tiga dimensi utama: kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi terhadap pekerjaan, dan perasaan menurunnya efektivitas diri. Hubungan kausal ini didukung oleh bukti empiris, seperti penelitian (Soelton et al., 2020) yang menemukan bahwa peningkatan stres kerja secara signifikan meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout* pada karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sensus atau *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi sebanyak 40 karyawan di CV. Nusantara Dompu Madaprama dilibatkan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, diikuti dengan evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis. Pengujian signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung, termasuk untuk membuktikan peran mediasi *burnout*, dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan acuan nilai $p\text{-value} < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25 tahun	16	40%
26-30 tahun	15	37,5%

31-40 tahun	9	22,5%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah. 2025

Karakteristik usia responden menunjukkan bahwa tenaga kerja di CV. Nusantara Dompu Madaprama didominasi oleh generasi muda, di mana 77,5% karyawan berusia di bawah 31 tahun tūh. Kelompok usia terbesar adalah 20-25 tahun (40,0%), diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun (37,5%). Demografi ini relevan karena karyawan pada usia produktif awal mungkin memiliki persepsi berbeda terhadap *burnout* dan kecenderungan *turnover intention* yang lebih dinamis.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah. 2025

Berdasarkan jenis kelamin, data menunjukkan bahwa tenaga kerja di CV. Nusantara Dompu Madaprama didominasi oleh laki-laki sebanyak 26 orang (65,0%), sementara responden perempuan berjumlah 14 orang (35,0%). Komposisi ini kemungkinan mencerminkan sifat pekerjaan di industri air minum dalam kemasan (AMDK) yang menuntut aktivitas fisik. Hal ini menjadi konteks yang relevan, karena gender dapat memengaruhi cara karyawan mempersepsikan beban kerja, merespons stres, serta faktor yang mendorong *burnout* dan *turnover intention*.

Validitas Konvergen

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Konstruk	Indikator	Keterangan
Beban Kerja (X)	X1 <- Tuntutan Tugas	0,824
	X2 <- Usaha/Tenaga	0,868
	X3 <- Performansi	0,873
Burnout (Z)	Z1 <- Kelelahan Fisik	0,928
	Z2 <- Kelelahan Emosional	0,828
	Z3 <- Kelelahan Mental	0,846
	Z4 <- Rendahnya Presentasi	0,884
Turnover Intention (Y)	Y1 <- Absensi Bertambah	0,885
	Y2 <- Kurang Semangat	0,769
	Y3 <- Pelanggaran Tertib Kerja	0,945
	Y4 <- Peningkatan Protes	0,779
	Y5 <- Sikap Negatif	0,764

Sumber: Data primer diolah. 2025

Hasil uji validitas konvergen, yang dievaluasi melalui nilai *outer loading*, menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian adalah valid. Sebagaimana disajikan pada Tabel 3, semua indikator untuk variabel Beban Kerja (rentang 0,824-0,873), Burnout (rentang 0,828-0,928), dan Turnover Intention (rentang 0,764-0,945) memiliki nilai *outer loading* yang jauh di atas ambang batas yang direkomendasikan yaitu 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner ini secara efektif dan andal mengukur variabel yang diwakilinya.

Uji Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0.818	0.891
Burnout	0.895	0.927
Turnover Intention	0.886	0.917

Sumber: Data primer diolah. 2025

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian sangat andal. Sebagaimana disajikan pada Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel (rentang 0,818-0,895) dan nilai Composite Reliability (rentang 0,891-0,927) secara signifikan telah melampaui batas minimum yang direkomendasikan yaitu 0,70. Hasil ini mengonfirmasi bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Table 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Kriteria Fornell-Larcker)

Konstruk	Beban Kerja	Burnout	Turnover Intention
Beban Kerja	0.855		
Burnout	0.649	0.873	
Turnover Intention	0.837	0.756	0.831

Sumber: Data primer diolah. 2025

Berdasarkan tabel 5 Hasil uji Discriminant Validity menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, yang menandakan bahwa masing-masing variabel dalam model memiliki keunikan konsep yang jelas dan tidak tumpang tindih satu sama lain.

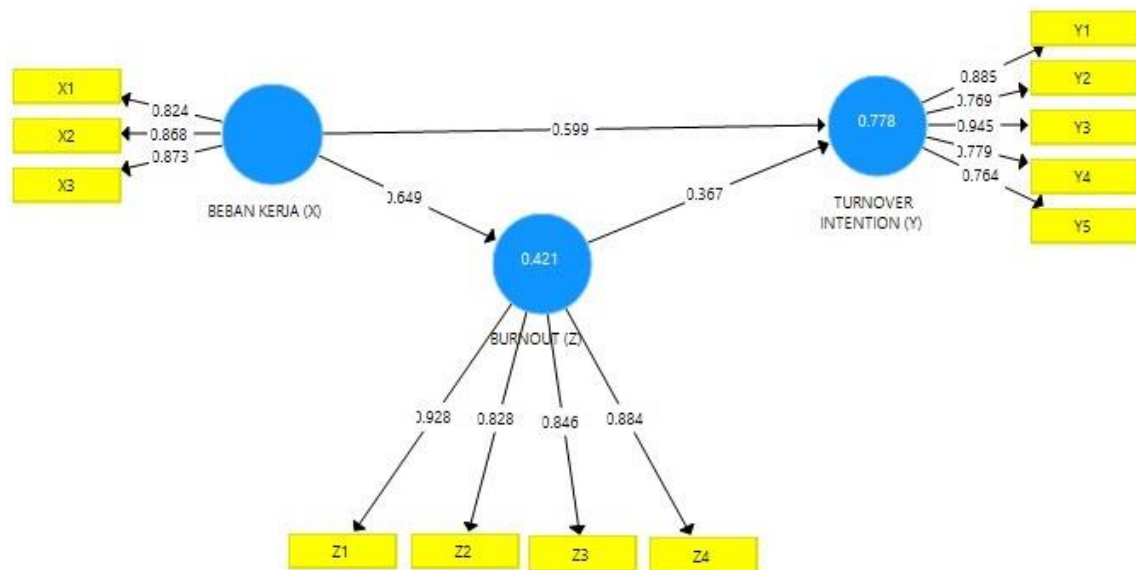
Table 6. Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Burnout (Z)	0.421
Turnover Intention (Y)	0.778

Sumber: Data primer diolah. 2025

Hasil uji koefisien Determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelas yang baik. Nilai R-Square untuk variabel Burnout (Z) adalah 0,421, yang berarti 42,1% variasinya dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, dan tergolong moderat. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Turnover Intention (Y) adalah 0,778, menunjukkan bahwa 77,8% variasinya dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan *Burnout* secara bersama-sama, yang tergolong kuat berdasarkan kriteria (Chin, 1998). Hasil ini mengonfirmasi bahwa model yang diajukan memiliki kemampuan prediksi yang moderat hingga kuat.

Hasil Analisis SEM-PLS



Pengujian Hipotesis

Table 7. Hasil Uji Hipotesis

Hip	Hubungan	Koefisien	t statistik	p value
Direct Effect				
H1	Beban kerja -> burnout	0.649	7.845	0.000
H2	Beban kerja -> turnover intention	0.837	19.079	0.000
H3	Burnout -> turnover intention	0.367	2.730	0.007
Indirect effect				
H4	Beban kerja-> burnout -> turnover intention	0.238	2,612	0,009

Sumber: Data primer diolah. 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan CV. Nusantara Dompu Madaprama. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang positif sebesar 0,649, dengan t-statistik 7,845 (jauh di atas 1,96) dan p-value 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini secara jelas mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan baik dari segi tuntutan tugas maupun usaha yang dikeluarkan maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan fisik dan emosional (*burnout*) yang mereka alami. Hasil ini memperkuat temuan dari para ahli seperti (Maslach, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih merupakan salah satu pemicu utama *burnout*, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan dan kontrol yang memadai dari perusahaan. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Pratiwi, 2020) yang menemukan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas dalam jangka panjang akan memicu tekanan mental dan fisik yang signifikan, khususnya pada pekerjaan dengan tuntutan produksi tinggi.

Dengan demikian, hasil ini memberikan implikasi manajerial yang jelas bagi CV. Nusantara Dompu Madaprama. Terbuktinya beban kerja sebagai prediktor kuat dari *burnout* menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja adalah faktor krusial dalam upaya pencegahan kelelahan kerja. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi

tugas, durasi kerja, dan ekspektasi kinerja agar lebih sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia yang ada, demi menjaga kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Nusantara Dompu Madaprana. Hubungan ini terbukti sangat kuat, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,837 dan t-statistik 19,079 (jauh di atas 1,96) serta p-value 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tekanan psikologis, kelelahan, dan ketidakpuasan akibat beban kerja berlebih menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang mereka anggap lebih seimbang. Secara teoretis, hasil ini mendukung Model Tuntutan-Kontrol Kerja (*Job Demand-Control Model*) dari Karasek, yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi oleh kontrol yang memadai akan meningkatkan stres dan memicu respons negatif, termasuk niat untuk keluar.

Implikasi manajerial dari temuan ini sangat jelas: untuk menekan tingkat *turnover intention*, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proaktif. Manajemen CV. Nusantara Dompu Madaprana disarankan untuk mempertimbangkan strategi seperti memastikan pembagian kerja yang lebih proporsional, menerapkan rotasi kerja untuk mengurangi kejenuhan, serta menyediakan program dukungan psikologis bagi karyawan. Langkah-langkah preventif ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan.

Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa *Burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Nusantara Dompu Madaprana. Hubungan ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur positif sebesar 0,367, dengan t-statistik 2,730 ($> 1,96$) dan p-value 0,007 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini secara jelas menunjukkan bahwa kondisi kelelahan emosional, perasaan sinis, dan penurunan efektivitas diri yang merupakan inti dari sindrom *burnout* akan secara langsung mengikis komitmen dan mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara teoretis, hasil ini sangat sejalan dengan Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources - COR*) dari Hobfoll. Teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan mengalami *burnout*, sumber daya psikologis mereka (seperti energi, motivasi, dan emosi positif) terkuras habis. Sebagai mekanisme pertahanan diri untuk mencegah kehilangan sumber daya lebih lanjut, individu akan cenderung mencari cara untuk keluar dari situasi yang menekan tersebut, yang dalam konteks ini diwujudkan melalui niat untuk berpindah kerja.

Dengan terbuktinya *burnout* sebagai pemicu signifikan dari *turnover intention*, maka implikasi manajerial bagi perusahaan menjadi sangat jelas. Upaya untuk mempertahankan karyawan tidak cukup hanya dengan mengelola beban kerja, tetapi juga harus secara aktif mengelola dan memitigasi tingkat *burnout*. Intervensi seperti implementasi program kesejahteraan karyawan (*employee wellness program*), penyediaan akses konseling kerja, peningkatan kualitas komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta pelatihan manajemen stres dapat menjadi strategi efektif untuk memulihkan sumber daya psikologis karyawan dan pada akhirnya menekan keinginan mereka untuk keluar.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Burnout

Hasil pengujian hipotesis terakhir mengonfirmasi bahwa *Burnout* secara signifikan dan parsial memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Bukti statistik menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang signifikan dari Beban Kerja ke *Turnover Intention* melalui *Burnout*. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja tidak hanya secara langsung mendorong niat keluar, tetapi juga bekerja melalui mekanisme

psikologis yang lebih dalam. *Burnout* menjadi jembatan penjelas mengapa dan bagaimana beban kerja yang tinggi dapat berujung pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara teoretis, hasil ini sangat mendukung kerangka Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), khususnya pada jalur penurunan kesehatan (*health impairment process*), di mana tuntutan kerja yang berlebihan (Beban Kerja) akan menguras energi karyawan (menyebabkan *Burnout*), yang kemudian memicu hasil negatif (*Turnover Intention*).

Dalam konteks spesifik CV. Nusantara Dompu Madaprama, proses mediasi ini menjadi sangat relevan. Beban kerja yang dominan bersifat fisik dan repetitif, seperti mengangkat galon, pengepakan, dan tekanan target produksi, secara akumulatif menguras energi karyawan. Kelelahan fisik dan emosional yang tidak terkelola inilah yang berkembang menjadi *burnout*, membuat karyawan merasa terasing dan tidak lagi terikat pada pekerjaannya, hingga akhirnya memicu pemikiran untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih ringan. Implikasi manajerialnya sangatlah penting: intervensi untuk menurunkan *turnover* tidak akan efektif jika hanya fokus pada satu variabel. Manajemen perlu menerapkan pendekatan holistik yang tidak hanya menata beban kerja, tetapi juga secara aktif menyediakan dukungan untuk mencegah dan mengatasi *burnout*. Jika tidak, perusahaan akan terus menghadapi risiko kehilangan tenaga kerja berpengalaman, yang berdampak langsung pada efisiensi operasional dan peningkatan biaya rekrutmen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout serta turnover intention pada karyawan CV. Nusantara Dompu Madaprama. Lebih lanjut, burnout terbukti menjadi mediator penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja secara tidak langsung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan temuan ini, disarankan bagi manajemen perusahaan untuk secara proaktif melakukan evaluasi dan penataan ulang beban kerja, serta mengembangkan program kesejahteraan karyawan untuk mencegah dan mengelola *burnout*. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model ini dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau mengujinya pada konteks industri yang berbeda guna memperkaya khazanah keilmuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penelitian mengenai pengaruh beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention* ini dapat terselesaikan dengan baik. Keberhasilan penyusunan penelitian ini tentu tidak terlepas dari bimbingan yang tak ternilai dari Ibu Nurul Hayat, SE., MM dan Drs. Ibrahim Zakariah, MH serta dukungan dari segenap civitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis. Oleh karena itu, penulis juga menghaturkan terima kasih yang tulus kepada pimpinan CV. Nusantara Dompu Madaprama atas izin penelitian yang diberikan, dan secara khusus kepada seluruh karyawan yang telah meluangkan waktu berpartisipasi sebagai responden. Dukungan doa, moril, dan materiel dari kedua orang tua tercinta serta semangat dari para sahabat seperjuangan juga menjadi kekuatan terbesar bagi penulis selama proses ini. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, namun besar harapan agar dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan juga bagi pihak-pihak terkait.

Referensi

Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang, 1-66.

<http://eprintslib.ummgl.ac.id/3822/>

- Alkahtani, A. H. (2020). Investigating the effect of human resource practices on employee turnover intention with the mediating role of organizational commitment in the healthcare sector. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(1), 76–87
- Almoza, C. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout dan Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan Penyedia Buku dan Platform Pendidikan Digital. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10>
- Apriyanti, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction Towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25–34. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Fahri Fhauzan, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART - Study & Management Research*, Vol XIV, No 3 - 2017, 14(3), 52–61.
- Hidayati, L., & Fadhani, F. A. (2021). Hubungan Burnout dengan Intensi Turnover pada Perawat Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Keperawatan Prima Nusantara*, 3(2), 74–81.
- Indrawati, R., & Sari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik: Pendekatan Kontemporer dalam Mengelola Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Irmadela, Redita Adriana. (2023). Pengaruh Burnout dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Perusahaan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Toshiba Visual Media Network Indonesia). *Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Irwansyah. dkk. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada tk it ibnu hajar dompu. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri PENGARUH*, 554–564.
- Lina Saptaria, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan*

Human Capital.

- Mahmud. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. <http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUSPUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839>
- Mahmud, D. (2024). Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(7), 362–394. <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0719>
- Maslach, C. (2018). Burnout: a Multidimensional Perspective. *Professional Burnout*, January 1993, 19–32. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Nikolaev, V. B., & Olimpiev, D. N. (2009). Complex analysis and evaluation of the condition of reinforced-concrete components in power-generating structures. *Power Technology and Engineering*, 43(5), 280–286. <https://doi.org/10.1007/s10749-010-0111-6>
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1843/1591>
- Parashakti, R. D., & Putriawati, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 39–48.
- Pettalongi, S. S., Gintulang, S. O., Harahap, J. B., & Safitri, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sofiana, I., & Wahyuarini, N. M. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR Tugu Dana Sejahtera. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(4), 1425–1449.
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). Desember) 2020: 109-123 Penerbit: Management Department. 1(3), 109–123. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Wardati, N. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Burnout. *Jurnal Manajemen & Perusahaan*, 7(2), 150-160.