

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI DISTRESS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PADA PT XYZ PASURUAN.

**Disusun oleh:**

**Nilamsari Zahrin A (236110100025)**

**Dosen Pembimbing :**

**Dr. Vera Firdaus, S.Psi, M.M.**

# Latar Belakang

- Turnover intention dapat didefiniskan sebagai keinginan dan tingkat kesadaran karyawan untuk keluar dan meninggalkan organisasi Dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan semakin banyaknya tingkat karyawan yang *resign* dapat menimpulkan *employer brand* turun, disisi lain perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi akan lebih susah untuk membangun reputasi sebagai tempat kerja terbaik (*best work place*).
- Dengan tingginya angka Presentase Karyawan keluar di PT XYZ sejak September 2022 hingga Mei 2023, maka penelitian ini membahas faktor - faktor yang sebenarnya mendasari karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja, serta hubungan *turnover* dengan beban Kerja, *Burnout* dan *Distress*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi upaya preventif perusahaan agar dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dari satu periode ke periode berikutnya.



# Latar Belakang

## Persentase Karyawan Keluar di PT. XYZ Januari 2024 – Mei 2024

Tabel 1.1. *Turnover* karyawan di PT Xyz

Bulan	Jumlah karyawan	Rekrutmen	Karyawan Keluar	Turnover Rate
Januari 2024	172	87	59	34%
Februari 2024	158	25	39	24%
Maret 2024	165	32	25	15%
April 2024	149	1	17	11%
Mei 2024	145	24	28	19%

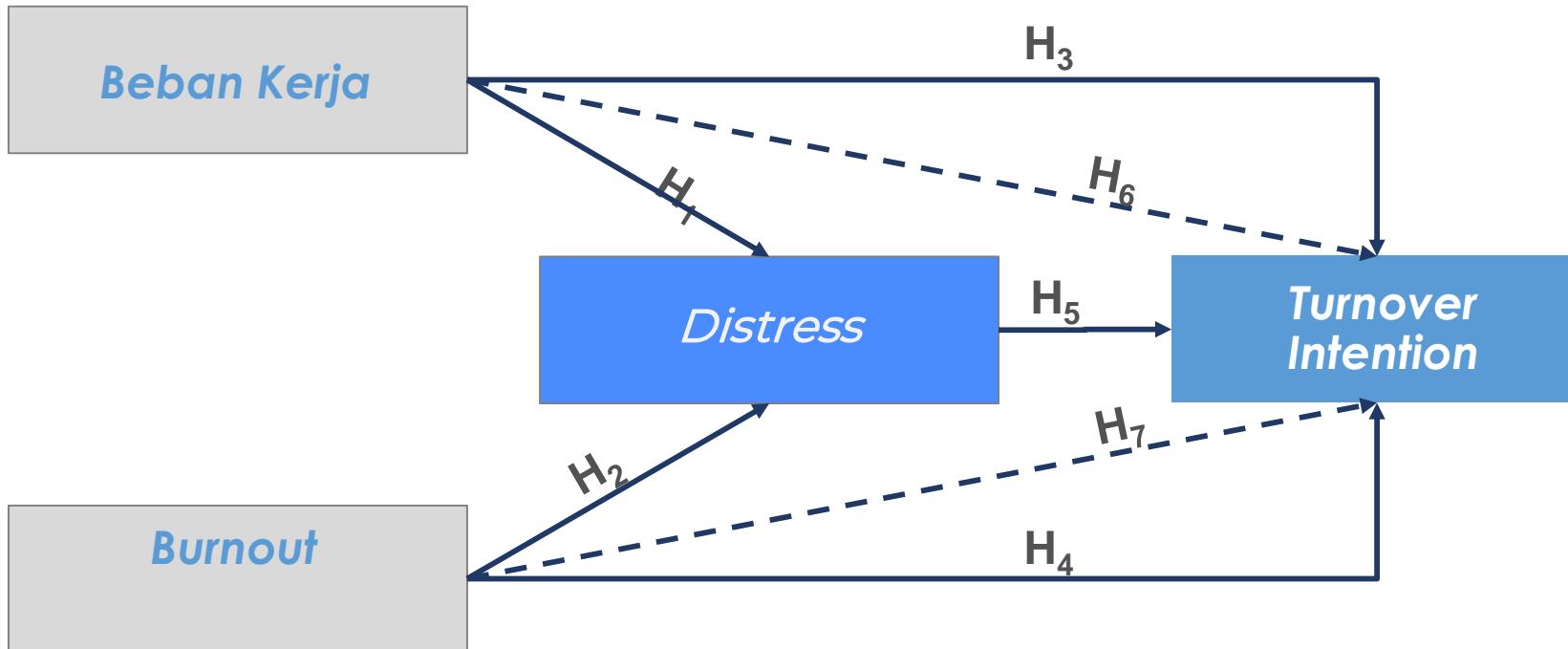
Sumber : Data Perusahaan,2024

# TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yakni untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Distress Sebagai Variabel Inteving di PT. Xyz Pasuruan



# Kerangka Konseptual & Hipotesis



- H1 : Secara positif dan signifikan Beban Kerja berpengaruh terhadap *Distress* di PT. Xyz Pasuruan.
- H2 : Secara positif dan signifikan Burnout berpengaruh terhadap *Distress* di PT. Xyz Pasuruan.
- H3 : Secara positif dan signifikan Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan.
- H4 : Secara positif dan signifikan Burnout berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan.
- H5 : Secara positif dan signifikan *Distress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan.
- H6 : Secara positif dan signifikan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui *Distress* di PT. Xyz Pasuruan.
- H7 : Secara positif dan signifikan Burnout memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui *Distress* di PT. Xyz Pasuruan.

# Lokasi dan Waktu Penelitian



## Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian berada di PT. XYZ yang beralamat di Jl Raya Pandaan - Gempol KM 42, Dsn Archopodo, Kepulungan, Gempol, Kabupaten Pasuruan, 67155.



## Populasi & Sampel

Populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 200 orang, serta menggunakan sampel karyawan bagian produksi sebanyak 100 responden



## Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2024 – Januari 2025

# Definisi Operasional

## 1. Beban Kerja (X1)

- a. Kondisi Pekerjaan: Keadaan pekerjaan yang berkaitan dengan kenyamanan fasilitas pendukung kerja dan hubungan yang baik dengan atasan.
- b. Penggunaan waktu kerja : kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja dan penyelesaian pekerjaan.
- c. Target yang harus dicapai : Kesesuaian jumlah capaian kerja dengan waktu yang ditentukan.
- d. Standar Kerja : Patokan kerja sesuai pedoman yang telah ditetapkan perusahaan.

# Lanjutan

## 2. Burnout (X2)

- a.Kelelahan Fisik : Penurunan kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik akibat aktivitas yang berlebihan
- b.Kelelahan mental : keletihan yang memengaruhi kemampuan berpikir dan merespon tuntutan secara sehat.
- c.Kelelahan emosional: keadaan saat karyawan merasa lelah secara batin dan tidak mampu merespons emosi secara sehat
- d.Penghargaan diri yang rendah : kondisi ketika karyawan merasa tidak layak dan meragukan potensi dalam dirinya.

# Lanjutan

## 3. Distress (Z)

- a. Mudah Resah/Gelisah : Kondisi di mana karyawan sering merasa cemas dan tidak tenang saat bekerja.
- b. Mudah Marah : Keadaan dimana karyawan kesulitan mengontrol emosi dan mudah tersulut amarah.
- c. Mudah Lelah : Keadaan karyawan dengan cepat mengalami kelelahan fisik dan mental dalam bekerja.
- d. Tidak fokus : Kondisi karyawan merasa sulit memulai dan mempertahankan perhatian pada satu hal.
- e. Banyak Melakukan Kesalahan : karyawan mengalami kondisi yang tidak baik secara emosional maupun mental sehingga kehilangan fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

# Lanjutan

## 4.Turnover Intention (Y)

- a. Adanya Niat untuk Keluar : merupakan niat atau keinginan karyawan PT Xyz untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang di luar organisasi.
- b. Pencarian Pekerjaan :Merupakan proses aktif yang dilakukan oleh karyawan PT Xyz untuk mencari pekerjaan baru sebagai alternatif.
- c. Karyawan Membandingkan Pekerjaan : Karyawan PT Xyz membandingkan kondisi pekerjaan mereka saat ini dengan peluang lain di pasar tenaga kerja, yang dapat memperkuat niat untuk mencari pekerjaan baru.
- d. Pemikiran untuk Keluar : merupakan pemikiran internal karyawan PT Xyz tentang kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan mereka.



# Teknik Analisis data

- Uji Validitas.

Berdasarkan hasil estimasi, seluruh indikator memiliki nilai loading  $\geq 0.5$  sesuai dengan kriteria uji validitas konvergen.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas**

		Estimate
Z.5	<--- Z	0.865
Z.4	<--- Z	0.917
Z.3	<--- Z	0.776
Z.2	<--- Z	0.588
Z.1	<--- Z	0.664
Y.1	<--- Y	0.865
Y.2	<--- Y	0.85
Y.3	<--- Y	0.817
Y.4	<--- Y	0.887
X1.4	<--- X1	0.681
X1.3	<--- X1	0.738
X1.2	<--- X1	0.579
X1.1	<--- X1	0.619
X2.4	<--- X2	0.542
X2.3	<--- X2	0.751
X2.2	<--- X2	0.799
X2.1	<--- X2	0.776

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

# Uji Reabilitas.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Turnover Intention (Y)**

Variabel	Indikator	SLF	SLF <sup>2</sup>	E
Y.1	Y	0.865	0.748225	0.251775
Y.2	Y	0.85	0.7225	0.2775
Y.3	Y	0.817	0.667489	0.332511
Y.4	Y	0.887	0.786769	0.213231
Total		3.419	2.924983	1.075017

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Distress (Z)**

Variabel	Indikator	SLF	SLF <sup>2</sup>	E
Z.5	Z	0.865	0.748225	0.251775
Z.4	Z	0.917	0.840889	0.159111
Z.3	Z	0.776	0.602176	0.397824
Z.2	Z	0.588	0.345744	0.654256
Z.1	Z	0.664	0.440896	0.559104
Total		3.81	2.97793	2.02207

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Burnout (X2)**

Variabel	Indikator	SLF	SLF <sup>2</sup>	E
X2.4	X2	0.392	0.153664	0.846336
X2.3	X2	0.706	0.498436	0.501564
X2.2	X2	0.822	0.675684	0.324316
X2.1	X2	0.828	0.685584	0.314416
Total		2.748	2.013368	1.986632

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

**Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1)**

Variabel	Indikator	SLF	SLF <sup>2</sup>	E
X1.4	X1	0.681	0.463761	0.536239
X1.3	X1	0.738	0.544644	0.455356
X1.2	X1	0.579	0.335241	0.664759
X1.1	X1	0.619	0.383161	0.616839
Total		2.617	1.726807	2.273193

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025



# Uji normalitas

- Uji ini bertujuan untuk mengukur kestabilan estimasi parameter serta melihat signifikansi dari indikator terhadap variabel konstruknya. Dalam tabel ini, terdapat empat variabel utama, yaitu Z, Y, X1, dan X2, dengan masing-masing indikatornya.
- Hasil menunjukkan bahwa seluruh nilai P lebih kecil dari 0,05, yang berarti semua indikator memiliki pengaruh signifikan terhadap konstruk variabel masing-masing. Hal ini juga didukung oleh nilai interval kepercayaan (Lower–Upper) yang tidak mengandung angka 0, serta estimasi mendekati atau lebih dari 1.
- Misalnya, indikator Z.4 terhadap variabel Z memiliki nilai estimasi 1,104, dengan interval 1,015 hingga 1,257, dan nilai P sebesar 0,002. Ini menunjukkan bahwa indikator tersebut secara signifikan membentuk konstruk Z. Hal yang sama berlaku pada indikator lain di variabel Y, X1, dan X2.
- Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam model ini signifikan, dan hasil ini mendukung bahwa model struktural layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam uji SEM atau uji mediasi

**Tabel 4.9 Hasil Uji Bootstrapping**

Parameter	Variabel	Estimate	Lower	Upper	P
Z.5	Z	1	1	1	***
Z.4	Z	1.104	1.015	1.257	0.002
Z.3	Z	1.027	0.884	1.246	0.004
Z.2	Z	0.868	0.551	1.055	0.011
Z.1	Z	1.025	0.802	1.291	0.007
Y.1	Y	1	1	1	***
Y.2	Y	1.101	0.948	1.316	0.003
Y.3	Y	0.883	0.702	1.058	0.004
Y.4	Y	1.04	0.972	1.165	0.002
X1.4	X1	1	1	1	***
X1.3	X1	1.005	0.625	1.334	0.011
X1.2	X1	1.047	0.66	1.401	0.004
X1.1	X1	1	0.597	1.519	0.003
X2.4	X2	1	1	1	***
X2.3	X2	0.983	0.645	1.642	0.005
X2.2	X2	1.031	0.652	1.58	0.008
X2.1	X2	1.075	0.795	1.543	0.007

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025



# Hasil Uji multikolinieritas

Berdasarkan output Sample Correlations dari AMOS, tidak terdapat nilai korelasi antar konstruk eksogen yang melebihi 0.90. Nilai korelasi tertinggi yang ditemukan, yaitu 0.811, terjadi antara indikator dalam satu konstruk (Z.4 dengan Z.5), sehingga tidak termasuk indikasi multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Y.4	Y.3	Y.2	Y.1	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
X2.1	1																
X2.2	0.627	1															
X2.3	0.533	0.616	1														
X2.4	0.547	0.346	0.433	1													
X1.1	0.299	0.172	0.28	0.097	1												
X1.2	0.26	0.218	0.096	0.161	0.377	1											
X1.3	0.28	0.358	0.285	0.069	0.471	0.39	1										
X1.4	0.221	0.291	0.147	0.019	0.374	0.403	0.534	1									
Y.4	0.208	0.197	0.151	0.06	0.314	0.314	0.23	0.247	1								
Y.3	0.178	0.139	0.094	0.061	0.287	0.335	0.192	0.253	0.74	1							
Y.2	0.162	0.165	0.109	0.093	0.249	0.284	0.272	0.224	0.735	0.717	1						
Y.1	0.224	0.098	0.18	0.046	0.367	0.277	0.203	0.192	0.786	0.674	0.755	1					
Z.1	0.418	0.447	0.461	0.188	0.239	0.124	0.208	0.148	0.272	0.315	0.313	0.323	1				
Z.2	0.258	0.244	0.153	0.14	0.016	0.101	0.066	0.079	0.32	0.247	0.22	0.231	0.513	1			
Z.3	0.321	0.441	0.493	0.134	0.176	0.047	0.213	0.222	0.175	0.219	0.128	0.17	0.534	0.41	1		
Z.4	0.345	0.405	0.425	0.079	0.173	0.177	0.345	0.248	0.267	0.342	0.258	0.244	0.598	0.556	0.735	1	
Z.5	0.28	0.427	0.344	0.054	0.202	0.261	0.375	0.316	0.251	0.392	0.332	0.21	0.566	0.525	0.679	0.811	1

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025



Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.H1: Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap distress. Beban kerja bukan satu-satunya penyebab distress karena karyawan bisa memiliki strategi coping efektif di PT Xyz Pasuruan..
- 2.H2: Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap distress. Burnout menyebabkan tekanan psikologis yang nyata pada karyawan di PT Xyz Pasuruan.
- 3.H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, Beban kerja tinggi meningkatkan niat karyawan untuk keluar di PT Xyz Pasuruan.
- 4.H4: Burnout tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap turnover intention di PT Xyz Pasuruan.
- 5.H5: Distress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT Xyz Pasuruan.
- 6.H6: Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui distress sebagai mediator. Distress memperkuat hubungan beban kerja dengan niat keluar di PT Xyz Pasuruan..
- 7.H7: Burnout tidak berpengaruh terhadap turnover intention melalui distress. Distress bukan mediator antara burnout dan Turnover intention di PT Xyz Pasuruan..

Terima Kasih

