

Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Distress* Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Xyz Pasuruan.

Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Distress* Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Xyz Pasuruan.

Nilamsari Zahrina Avvri1, Vera Firdaus2

1Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 236110100025@mhs.umsida.ac.id 1, verafirdaus@umsida.ac.id2.

Abstract: *This study aims to evaluate how Workload and Burnout affect Turnover Intention with Distress as an intervening variable at PT. Xyz Pasuruan. Therefore, PT Xyz Pasuruan needs to pay attention to these factors in addressing challenges related to Turnover Intention. The focus of this research is to analyze the impact of Workload and Burnout on Turnover Intention through Distress. The approach used is quantitative with a design focused on hypothesis testing. A total of 100 employees from the Production department of PT Xyz Pasuruan participated as respondents in this study.*

Keywords: *Workload, Burnout, Distress, Turnover Intention.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana Beban Kerja dan Burnout mempengaruhi Turnover Intention dengan Distress sebagai variabel perantara di PT. Xyz Pasuruan. Untuk itu, PT Xyz Pasuruan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam menghadapi tantangan terkait dengan Turnover Intention. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Turnover Intention melalui Distress. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain yang berorientasi pada pengujian hipotesis. Sebanyak 100 karyawan bagian Produksi biskuit PT Xyz Pasuruan berperan sebagai responden dalam penelitian ini.*

Kata Kunci: *Beban Kerja, Burnout, Distress, Turnover Intention.*

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting bagi perusahaan, karena pengelolaan yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Namun, pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu berjalan sesuai harapan. Permasalahan yang sering terjadi meliputi tingkat kedisiplinan tenaga kerja, pelatihan yang kurang maksimal, dan peningkatan persentase *Turnover* [1].

PT XYZ adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam industri dibidang *food and beverages*. Industri pengolahan *food and beverages* di Indonesia sangat kompetitif, dengan banyak perusahaan bersaing dalam inovasi produk dan efisiensi operasional untuk memenuhi permintaan konsumen yang terus meningkat. Industri tersebut memacu inovasi teknologi dalam mendorong keberlanjutan dan meningkatkan daya saing dalam industri makanan dan minuman [2]. Industri dan karyawan memiliki peran yang signifikan dalam membantu perusahaan untuk mempertahankan daya saing di pasar.

Tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi merupakan tantangan yang umum di industri makanan dan minuman yang dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, termasuk meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta penurunan moral tim. PT XYZ menghadapi tingkat *Turnover* yang signifikan, yang memerlukan perhatian strategis

dari manajemen untuk mengidentifikasi faktor penyebabnya serta merumuskan solusi efektif guna menekan angka *Turnover* dan memastikan stabilitas operasional perusahaan. [3].

Kinerja perusahaan *startup* yang relatif baru dengan usia kurang dari 3 tahun, PT XYZ masih dalam tahap pengembangan berbagai aspek, termasuk manajemen, teknologi, dan operasional. Fokus utama perusahaan saat ini adalah mengembangkan bisnis dan memperluas basis konsumen. Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti tingkat *Turnover* yang tinggi, dapat mempengaruhi stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. *Turnover* karyawan mengacu pada proporsi karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan, dan peluang karier lainnya [4]. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya tingkat *Turnover* karyawan di perusahaan, sebagaimana dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1. *Turnover* karyawan di PT Xyz

Bulan	Jumlah karyawan	Rekrutmen	Karyawan Keluar	<i>Turnover Rate</i>
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, 2025

Pada Tabel 1.1 Menunjukkan data *Turnover* karyawan di PT XYZ sepanjang tahun 2024. Terlihat bahwa pada bulan Januari terjadi peningkatan *Turnover* yang cukup tajam, dengan tingkat *Turnover* mencapai 34%. Kenaikan ini disebabkan oleh tingginya permintaan tenaga kerja, yang mendorong perpindahan karyawan ke peluang kerja yang lebih baik. Sebaliknya, pada bulan April, tingkat *Turnover* mengalami penurunan yang signifikan. Penurunan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti meningkatnya strategi retensi perusahaan, di mana manajemen mulai menerapkan kebijakan yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan, seperti tunjangan dan penghargaan bagi karyawan berprestasi [5]

Urgensi penelitian ini sangat penting mengingat tingginya tingkat *Turnover* pada PT Xyz yang berdampak negatif pada biaya rekrutmen, pelatihan, dan stabilitas tim. Perusahaan yang baru berdiri, seperti PT Xyz, harus menghadapi tantangan besar terkait retensi karyawan. Fenomena *Turnover* tinggi sering kali terjadi pada perusahaan yang baru beroperasi, yang dapat menghambat keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* intention, seperti beban kerja, *Burnout*, dan *Distress*, yang dapat membantu perusahaan untuk mengurangi *Turnover*, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif [6]

Gap Research dalam penelitian ini adalah perbedaan Penelitian sebelumnya meneliti pengaruh beban kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover* intention tanpa memasukkan *Distress* sebagai variabel mediator. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menambahkan *Distress* sebagai variabel intervening [7], dalam penelitian ini dilakukan pada sektor industri yang berbeda. [8] Penelitian ini dapat mengisi celah dengan memasukkan variabel lain yang belum diteliti sebelumnya, seperti *Distress*, sebagai variabel intervening antara beban kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover* intention.[9]

Melihat latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini berjudul ‘**Pengaruh *Distress* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Xyz Pasuruan**’.

B. Rumusan_Masalah

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini :

- 1)Apakah Beban kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap *Distress* di PT. Xyz Pasuruan?
- 2)Apakah *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *Distress* a di PT. Xyz Pasuruan?
- 3)Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan?
- 4)Apakah *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan?
- 5)Apakah *Distress* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan ?
- 6)Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Distress* di PT.Xyz Pasuruan?
- 7)Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Distress* di PT.Xyz Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

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

D. Kategori SDGs

Terkait *Turnover Intention* sejalan dengan teori SDGs 17.8 Pekerjaan yang Berkualitas dan Pertumbuhan Ekonomi. Sumber: <https://sdgs.bappenas.go.id/>

II. LITERATUR REVIEW

A. Beban Kerja.

Beban kerja mencakup baik beban fisik maupun mental [10];[11] Beban kerja atau Workload merujuk pada usaha yang diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut [12] . Beban kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang membutuhkan keterampilan tertentu dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, baik itu secara fisik maupun mental [13]; [14] . Ketika beban kerja terlalu berat, hal ini bisa menyebabkan stres dan ketegangan, yang pada akhirnya dapat memunculkan dorongan untuk meninggalkan organisasi. Salah satu indikator dari beban kerja [15], [16] adalah:

1. Kondisi Pekerjaan : Keadaan yang mempengaruhi karyawan ditempat kerja
2. Penggunaan Waktu Kerja : Karyawan mengatur jam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai : Tujuan yang ditetapkan organisasi dan harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.
4. Standar Kerja : Acuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental yang memicu *Turnover intention*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] [10] [18] . sebaliknya [19] menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada *Turnover intention*. Beban kerja dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Untuk mengurangi beban kerja tersebut, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk merekrut karyawan baru yang sudah berpengalaman [9].

B. Burnout.

Burnout merujuk pada kelelahan emosional yang muncul akibat stres yang berlangsung lama dan terus-menerus [20] . Karakterisasi *Burnout* sebagai kelelahan emosional, depersonalisasi atau sinisme, dan kurangnya pencapaian pribadi [3] [21] . selain itu *Burnout* dapat menyebabkan kelelahan fisik dan kelelahan emosi, kebosanan, ketidaknyamanan bagi karyawan [22];[21]. indikator *Burnout* adalah sebagai berikut [23] :

1. Kelelahan Fisik : Kondisi tubuh mengalami penurunan kemampuan akibat aktivitas fisik yang berlebihan.
2. Kelelahan mental : Kondisi karyawan merasa letih secara psikologis akibat tekanan dan tuntutan kognitif.
3. Kelelahan emosional: kondisi Karyawan merasa kehabisan energi secara emosional dan berkepanjangan.
4. Penghargaan diri yang rendah : Kondisi karyawan memiliki pandangan negatif tentang diri sendiri.

Semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, semakin besar keinginannya untuk keluar dari pekerjaan. Sejalan dengan penelitian [17] [28] [24] [3] . Karyawan yang mengalami *Burnout* cenderung merasa kehilangan semangat kerja, frustrasi, atau tidak dihargai, yang membuat mereka lebih rentan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain [25].

C. Distress

Stres terjadi ketika seseorang menghadapi beban kerja yang berlebihan, disertai perasaan tertekan dan ketegangan emosional yang mengganggu kinerjanya [26] . *Distress* psikologis merujuk pada gejala gangguan mental, seperti kecemasan, keputusasaan, kegelisahan, perasaan tertekan, dan pandangan bahwa segala usaha terasa tidak berarti [21];[27];[27] Indikator-indikator dari *Distress* [23] yakni sebagai berikut:

1. Mudah Resah/Gelisah : Kondisi karyawan mengalami ketidaknyamanan emosional.
2. Mudah Marah : Kondisi karyawan cepat merasakan kemarahan dalam situasi kerja.
3. Mudah Lelah : Karyawan mudah mengalami kelelahan fisik dan mental yang cepat
4. Tidak fokus : kondisi karyawan kesulitan untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan yang dihadapi.
5. Banyak Melakukan Kesalahan : kecenderungan karyawan melakukan kesalahan berulang dalam bekerja.

Penelitian ini mendukung temuan dari studi yang dilakukan oleh [3];[27] [28] [29] Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara hal ini bertolak belakang dengan penelitian [30] .Secara umum, *Distress* psikologis dapat mengurangi produktivitas kerja, menyebabkan bias,serta meningkatkan risiko masalah seperti kecemasan dan depresi. [31].

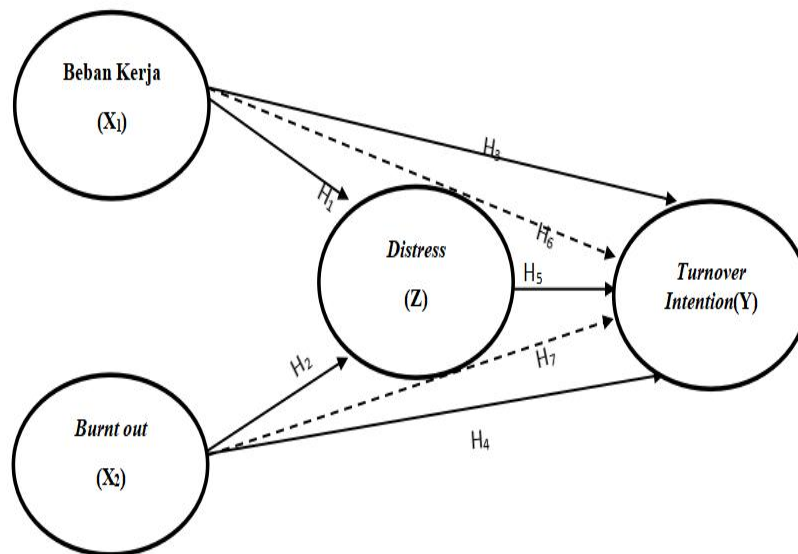
D. Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan saat ini ke perusahaan lain [11] *Turnover* adalah pergantian karyawan dapat menyebabkan hubungan yang kurang harmonis dalam kelompok kerja [18], [32] , *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari peluang pekerjaan lain di masa depan [3], [18] indikator dari *Turnover Intention* adalah sebagai berikut [33]

1. Adanya niat untuk keluar : Keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.
2. Pencarian pekerjaan : Aktivitas aktif karyawan dalam mencari pekerjaan baru di tempat lain.
3. Karyawan membandingkan pekerjaan : Evaluasi karyawan terhadap pekerjaan saat ini dibandingkan dengan peluang kerja lain.
4. Pemikiran untuk keluar : Pertimbangan mental atau pikiran karyawan untuk resign dari pekerjaannya.

III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

B. Hipotesis.

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

C. Metode Penelitian.

Penelitian ini menerapkan jenis pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis [2]. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik dengan variable control [34]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan produksi yang terbagi menjadi 4 bagian yaitu : wafer, biskuit, astor dan stick yang keseluruhan berjumlah 200 karyawan, sedangkan metode sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling* dengan kriteria Penelitian : jumlah bagian yang memiliki presentase *Turnover* tertinggi yaitu karyawan produksi bagian biskuit, sehingga diperoleh responden sebanyak 100 karyawan. Lokasi Penelitian ini berada di desa Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan data yaitu data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) Analysis of Moment Structures (AMOS)*.

D. Definisi Operasional

1. Beban Kerja (X1) pada penelitian ini merujuk pada pendapat [12]. Beban kerja secara operasional didefinisikan tanggungan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya demi memenuhi tuntutan kerjanya.
Indikator dari Beban Kerja yakni sebagai berikut [15], [16] :
 - 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.
2. *Burnout* (X2) pada penelitian ini merujuk pada [20] suatu kondisi kelelahan emosional yang timbul akibat tekanan yang terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan. Indikator *Burnout* adalah sebagai berikut [23]:
 - 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.
3. *Distress (Z)* : Pada penelitian ini merujuk pada [26] secara operasional *distress* merupakan bentuk tekanan emosional yang muncul ketika karyawan merasa tidak mampu menghadapi tuntutan atau situasi yang membebani. Indikator *Distress* adalah sebagai berikut [23]:
- 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 keletihan 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.
4. *Turnover Intention (Y)* : Pada penelitian ini merujuk pada [11] merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini dan mencari peluang kerja di perusahaan lain.
- Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah [33] :
- 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.

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria Responden.

Tabel 4.1 Kriteria Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	50%
	Perempuan	50	50%
Usia	<30 tahun	86	86%
	>30 tahun	14	14%
Pendidikan	SMP/MTS	7	7%
	SMU/SMK/MAN	92	92%
	S1	1	1%
Lama Bekerja	< 1 tahun	43	43%
	1 tahun	33	33%
	2 tahun	17	17%
	3 tahun	7	7%
Status Karyawan	Karyawan Kontrak	100	100%
	Karyawan Tetap	0	0

Sumber : Kuisioner Penelitian, 2025

Berdasarkan data karakteristik responden, dari total 100 orang, jumlah laki-laki dan perempuan seimbang, masing-masing sebanyak 50 orang (50%). Sebagian besar responden berusia kurang dari 1 tahun (65%), diikuti oleh usia 1 tahun sebanyak 21%, usia 2 tahun sebanyak 13%, dan hanya 1% yang berusia 3 tahun. Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMU/SMK/MAN sebesar 92%, sementara lulusan SMP/MTS sebanyak 7% dan lulusan S1 hanya 1%. Dari sisi lama bekerja, 43% responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 33% telah bekerja selama 1 tahun, 17% selama 2 tahun, dan 7% selama 3 tahun. Seluruh responden dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan kontrak (100%), tanpa ada karyawan tetap.

Frekuensi Tanggapan Responden

Tabel 4.2 Frekuensi Tanggapan Responden.

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X1.1	1	1%	1	1%	5	5%	66	66%	27	27%	100
X1.2	1	1%	0	0%	9	9%	65	65%	25	25%	100
X1.3	0	0%	0	0%	10	10%	70	70%	20	20%	100
X1.4	0	0%	0	0%	2	2%	70	70%	28	28%	100
X2.1	0	0%	11	11%	17	17%	59	59%	13	13%	100
X2.2	0	0%	7	7%	17	17%	59	59%	17	17%	100
X2.3	0	0%	10	10%	16	16%	62	62%	12	12%	100
X2.4	0	0%	7	7%	27	27%	49	49%	17	17%	100
Z.1	0	0%	9	9%	7	7%	61	61%	23	23%	100
Z.2	0	0%	4	4%	12	12%	56	56%	28	28%	100
Z.3	0	0%	3	3%	6	6%	60	60%	31	31%	100
Z.4	0	0%	2	2%	5	5%	66	66%	27	27%	100
Z.5	0	0%	2	2%	5	5%	71	71%	22	22%	100
Y.1	0	0%	1	1%	16	16%	48	48%	35	35%	100
Y.2	0	0%	4	4%	13	13%	46	46%	37	37%	100
Y.3	0	0%	2	2%	9	9%	59	59%	30	30%	100
Y.4	0	0%	1	1%	18	18%	47	47%	34	34%	100

Sumber : Kuisisioner Penelitian, 2025

Tanggapan responden pada indikator X1 (Beban Kerja) menunjukkan bahwa mayoritas menyatakan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Misalnya, pada X1.1 sebesar 66% setuju dan 27% sangat setuju, sedangkan X1.3 dan X1.4 masing-masing memperoleh persentase setuju sebesar 70% dengan respon sangat setuju berkisar 20%–28%. Untuk indikator X2 (*Burnout*), pola serupa terlihat. Persentase setuju pada tiap pernyataan berkisar antara 49%–62%, dan sangat setuju berkisar 12%–17%. Misalnya, X2.3 menunjukkan 62% responden setuju dan 12% sangat setuju, sementara X2.4 menunjukkan distribusi 49% setuju dan 17% sangat setuju.

Pada indikator Z (*Distress*), sebagian besar responden juga memberi respons positif. Z.5 mencatat 71% responden setuju dan 22% sangat setuju, sedangkan Z.3 dan Z.4 sama-sama menunjukkan lebih dari 60% responden setuju. Indikator Y (*Turnover Intention*) memperlihatkan kecenderungan serupa. Y.1 hingga Y.4 memiliki persentase setuju antara 46%–59% dan sangat setuju antara 30%–37%. Y.4 menjadi indikator tertinggi dalam kategori sangat setuju sebesar 34%.

Secara keseluruhan, responden banyak menunjukkan persepsi positif terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, yang tercermin dari dominasi jawaban Setuju dan Sangat Setuju di semua indikator.

Analisis Data

Uji Validitas.

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

Berdasarkan hasil estimasi, seluruh indikator memiliki nilai loading ≥ 0.5 sesuai dengan kriteria uji validitas konvergen. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat kelayakan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Indikator	SLF	SLF ²	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

Variabel X1 memiliki empat indikator dengan dua di antaranya (X1.2 dan X1.1) memiliki nilai SLF di bawah 0.7. Namun, nilai CR sebesar 10.85 dan AVE sebesar 5.73 tetap memenuhi kriteria. Oleh karena itu, variabel X1 tetap reliabel dan valid, meskipun terdapat indikator dengan kontribusi rendah.

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

Variabel	Indikator	SLF	SLF ²	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

Variabel X2 terdiri dari empat indikator, di mana indikator X2.4 memiliki SLF yang rendah (0.392). Meskipun demikian, nilai CR sebesar 11.55 dan AVE sebesar 6.01 masih berada dalam rentang yang dapat diterima. Maka, variabel X2 dinyatakan reliabel dan valid, namun indikator X2.4 sebaiknya dievaluasi lebih lanjut.

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

Variabel	Indikator	SLF	SLF ²	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

Variabel Z memiliki lima indikator, sebagian besar dengan nilai SLF di atas 0.7. Nilai CR sebesar 19.52 dan AVE sebesar 7.98 menunjukkan tingkat reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Dengan demikian, variabel Z dapat disimpulkan sangat reliabel dan valid.

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

Variabel	Indikator	SLF	SLF ²	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

Variabel Y terdiri dari empat indikator dengan nilai SLF berkisar antara 0.817 hingga 0.887. Nilai Composite Reliability (CR) sebesar 15.69 dan Average Variance Extracted (AVE) sebesar 6.92, keduanya melebihi batas minimum ($CR \geq 0.7$ dan $AVE \geq 0.5$). Dengan demikian, variabel Y dinyatakan reliabel dan valid..

Variabel Z memiliki lima indikator, sebagian besar dengan nilai SLF di atas 0.7. Nilai CR sebesar 19.52 dan AVE sebesar 7.98 menunjukkan tingkat reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Dengan demikian, variabel Z dapat disimpulkan sangat reliabel dan valid.

Evaluasi Model.

Uji Normalitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2.1	1	5	-0.732	-2.988	0.258	0.528
X2.2	1	5	-0.835	-3.407	1.054	2.151
X2.3	1	5	-0.903	-3.687	0.859	1.754
X2.4	1	5	-0.592	-2.417	-0.583	-1.191
X1.1	1	5	-1.329	-5.427	5.72	11.677
X1.2	1	5	-1.466	-5.986	5.239	10.694
X1.3	3	5	0.077	0.314	0.302	0.616
X1.4	1	5	-1.302	-5.314	7.864	16.053
Y.4	1	5	-0.789	-3.22	0.982	2.005
Y.3	1	5	-1.132	-4.622	2.848	5.814
Y.2	1	5	-1.003	-4.094	0.894	1.824
Y.1	1	5	-0.866	-3.537	1.271	2.593
Z.1	1	5	-1.119	-4.569	1.342	2.738
Z.2	1	5	-0.894	-3.649	1.21	2.469
Z.3	1	5	-1.283	-5.238	3.297	6.729
Z.4	1	5	-1.332	-5.438	4.636	9.462
Z.5	1	5	-1.404	-5.73	5.471	11.168
Multivariate					115.982	22.816

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas, terlihat bahwa beberapa indikator menunjukkan nilai skewness dan kurtosis dengan nilai critical ratio (C.R.) yang melebihi batas ± 1.96 . Hal ini mengindikasikan bahwa data tidak memenuhi asumsi normalitas multivariat secara sempurna. beberapa variabel seperti X1.1, X1.2, dan X1.4 memiliki nilai skewness dan kurtosis yang cukup ekstrim sehingga data tersebut terindikasi tidak normal.

Karena data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan teknik bootstrapping. Bootstrapping adalah metode resampling yang tidak bergantung pada asumsi normalitas dan dapat memberikan estimasi parameter yang lebih akurat terhadap data yang tidak normal.

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 estimasi bobot regresi menunjukkan beberapa hubungan yang signifikan, di antaranya: Variabel Z dipengaruhi secara positif signifikan oleh variabel X2 (Estimate = 0.417, $p = 0.004$) dan X1 (Estimate = 0.341, $p = 0.051$, mendekati signifikan). Variabel Y dipengaruhi secara signifikan oleh variabel X1 (Estimate = 0.615, $p = 0.009$), tetapi pengaruh dari X2 terhadap Y tidak signifikan ($p = 0.959$), dan pengaruh dari Z terhadap Y juga tidak signifikan ($p = 0.216$). Selain itu, loading faktor indikator terhadap variabel laten juga menunjukkan nilai yang signifikan, mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan reliabel sebagai pengukuran variabel laten masing-masing.

Uji normalitas multivariat menggunakan Bollen-Stine bootstrap menghasilkan nilai p sebesar 0.197. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas multivariat dan model dinyatakan fit.

Uji 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

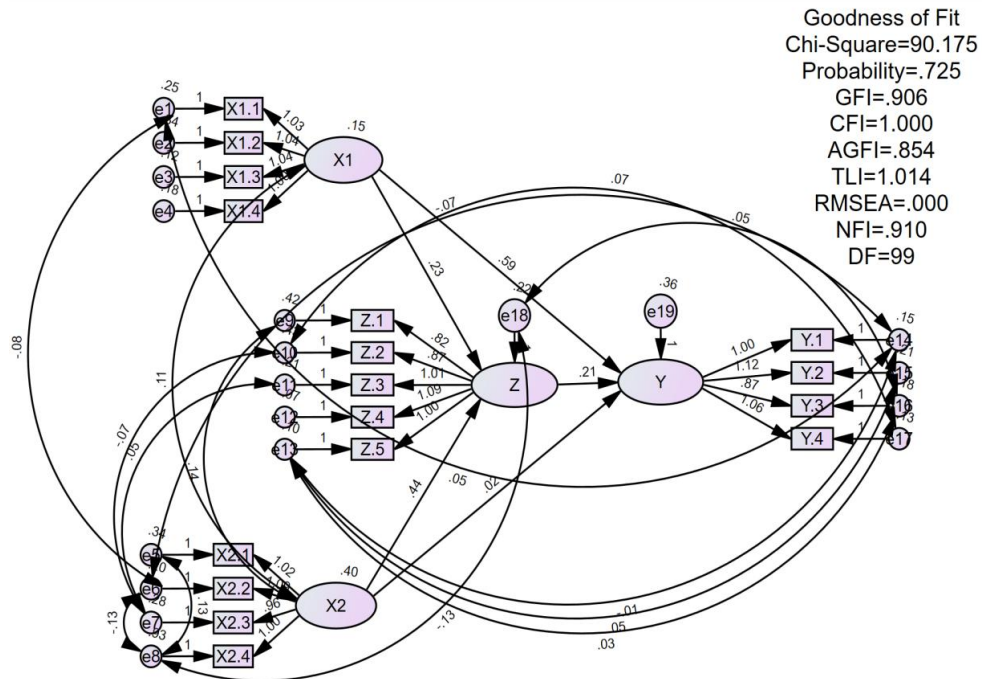
Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

Berdasarkan 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.

Analisis Full Model

Model pengukuran (measurement model), yang ditunjukkan oleh hubungan antara variabel laten (X1, X2, Z, Y) dengan indikator-indikatornya.

Gambar 4.1 Analisis Full model.



Model pada gambar merupakan Full Structural Model dalam analisis SEM karena mencakup hubungan antara variabel laten dan indikatornya (model pengukuran) serta hubungan antar variabel laten (model struktural).

Evaluasi Kriteria Goodness of Fit (GOF)

Tabel 4.11 Kriteria Goodness of Fit (GOF)

Goodness of Fit			
Index	Cut off Value	Hasil	Keterangan
Chi Square	Diharapkan kecil	90.175	Good fit
df	Diharapkan kecil	99	Good fit
CMIN/DF	<2.00	0.911	Good fit
GFI	>0.90	0.906	Good fit
CFI	>0.90	1.000	Good fit
AGFI	>0.90	0.854	Marginal
TLI	>0.95	1.014	Good fit
RMSEA	<0.08	000	Good fit

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji goodness of fit, model menunjukkan kecocokan yang sangat baik (fit), sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara menyeluruh.

Pengujian Hipotesis.

Tabel 4.12 Hasil pengujian Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z	<---	X1	0.225	0.171	1.316	0.188	par_12
Z	<---	X2	0.442	0.144	3.077	0.002	par_11
Y	<---	X1	0.588	0.236	2.496	0.013	par_8
Y	<---	X2	0.022	0.147	0.15	0.881	par_9
Y	<---	Z	0.21	0.151	1.39	0.165	par_10

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *Distress* (Z) dengan nilai estimasi sebesar 0,225. Namun, pengaruh ini tidak signifikan karena nilai p sebesar 0,188 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh Beban Kerja terhadap *Distress* ditolak. Sebaliknya, Burnout (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Distress* (Z) dengan nilai estimasi sebesar 0,442 dan p sebesar 0,002 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh Burnout terhadap *Distress* diterima. Selanjutnya, Beban Kerja (X1) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) dengan estimasi sebesar 0,588 dan p sebesar 0,013 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis ini diterima. Namun, Burnout (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) karena memiliki nilai estimasi sebesar 0,022 dan p sebesar 0,881 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis tersebut ditolak. Terakhir, pengaruh *Distress* (Z) terhadap Turnover Intention (Y) juga tidak signifikan dengan estimasi sebesar 0,210 dan p sebesar 0,165 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis tersebut ditolak, dan variabel *Distress* tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Analisis Intervening.

Tabel 4.13 Uji Sobel Test

	A	B	SEa	SEb	Sobel test	One tailed P value	One tailed P value
X1->Z->Y	0.225	0.588	0.029241	0.055696	3.386	0.00035	0.00071
X2->Z->Y	0.442	0.022	0.144	0.147	0.149	0.441	0.881

Sumber: Hasil Output Amos, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji Sobel, jalur mediasi dari Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) melalui *Distress* (Z) menghasilkan nilai Sobel sebesar 3.386 dengan nilai p one-tailed sebesar 0,00035 dan two-tailed sebesar 0,00071. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Distress* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Beban Kerja dan Turnover Intention. Sebaliknya, jalur mediasi dari Burnout (X2) terhadap Turnover Intention melalui *Distress* menunjukkan hasil tidak signifikan, dengan nilai Sobel sebesar 0.149 dan p-value two-tailed sebesar 0.881 ($p > 0,05$), sehingga *Distress* tidak terbukti sebagai mediator dalam hubungan antara Burnout dan Turnover Intention.

Pembahasan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak selalu berkontribusi secara langsung terhadap *Distress*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja, meskipun menjadi aspek penting belum tentu menjadi faktor utama yang memicu *distress*. Ada kemungkinan bahwa faktor lain atau mekanisme adaptasi individu berperan dalam mengurangi efek beban kerja terhadap tekanan yang dialami. Dengan demikian, pemahaman tentang *distress* perlu melihat aspek yang lebih luas daripada sekadar beban kerja.

Peningkatan beban kerja selalu berujung pada meningkatnya *distress*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [35], [36]. Dan tidak sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh [37] Hal ini membuka ruang untuk mengembangkan konsep yang mempertimbangkan interaksi dengan aspek lain seperti dukungan sosial atau efikasi diri. Secara praktis, manajemen sebaiknya tidak hanya fokus pada pengurangan beban kerja secara umum, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendorong kesejahteraan karyawan. Misalnya, berdasarkan indikator dalam kuisioner, perhatian terhadap kenyamanan fasilitas, kualitas hubungan dengan atasan, serta kejelasan dan pencapaian target dan standar kerja dapat menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menekan potensi *distress*.

2. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout berpengaruh signifikan terhadap *distress*, Kelelahan ini mencakup kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dapat mengganggu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa burnout merupakan sumber utama *distress* karena menurunkan energi fisik, melemahkan daya pikir, serta mengurangi

kontrol emosional pada pekerja [9], [14], [16]. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami gangguan psikologis yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Burnout dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator-indikator seperti penurunan kemampuan fisik, kesulitan berpikir jernih, ketidakmampuan mengendalikan emosi, serta rendahnya penghargaan diri. Kontribusi terbesar ditemukan pada aspek kelelahan emosional dan mental yang berdampak langsung pada tekanan psikologis karyawan. Dalam praktiknya, hal ini menggarisbawahi pentingnya perusahaan untuk memberikan dukungan seperti pelatihan manajemen stres, pengaturan beban kerja yang realistis, serta pengakuan dan penghargaan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat membantu mengurangi dampak burnout sehingga karyawan dapat mempertahankan kesehatan mental dan performa kerja yang optimal.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan berpengaruh terhadap niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan ketegangan dan kelelahan yang memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan berbagai penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan [3], [11], [17], [18]. Artinya, ketika beban kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka kemungkinan munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain juga bertambah. Namun demikian, terdapat pula penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda, dimana beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar [8].

Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator seperti kenyamanan fasilitas kerja, hubungan antara atasan dan karyawan, kemampuan memanfaatkan waktu kerja, serta pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Faktor-faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Dalam praktiknya, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor ini dengan menyediakan fasilitas yang memadai, memperkuat hubungan baik antara atasan dan bawahan, serta membantu karyawan dalam mengelola waktu dan target kerja agar beban kerja dapat diterima secara optimal. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengurangi tingkat ketegangan yang dirasakan karyawan dan menurunkan risiko mereka untuk meninggalkan organisasi.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout memengaruhi *Turnover Intention*. Meskipun karyawan mengalami penurunan energi fisik, kesulitan berpikir jernih, kelelahan emosional, serta perasaan kurang dihargai, hal tersebut belum tentu mendorong mereka untuk segera mencari pekerjaan lain atau mengundurkan diri. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kelelahan merupakan pengalaman yang kompleks dan mungkin membutuhkan faktor tambahan agar benar-benar memengaruhi keputusan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian [17] [28][24][3] dan tidak sejalan dengan penelitian [38].

Secara teoritis, hasil ini memperkuat pandangan bahwa kelelahan berperan sebagai kondisi yang memengaruhi kesejahteraan psikologis tanpa langsung menjadi alasan utama niat keluar. Dalam konteks kuisioner, aspek-aspek seperti kelelahan fisik yang terjadi meski beban kerja ringan, kesulitan menyusun pikiran logis, dan keraguan terhadap kemampuan diri menjadi tanda bahwa karyawan mengalami tekanan yang mendalam. Secara praktis, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada upaya pengelolaan kelelahan dan peningkatan penghargaan diri agar tekanan tersebut tidak berkembang menjadi tekanan emosional yang berdampak negatif pada niat kerja. Dengan demikian, penguatan dukungan dan pengakuan terhadap karyawan dapat menjadi kunci untuk menjaga stabilitas tenaga kerja.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *distress* yang dialami karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun karyawan mengalami berbagai bentuk tekanan emosional seperti kecemasan, kemarahan, kelelahan, kesulitan fokus, dan kecenderungan melakukan kesalahan berulang, kondisi tersebut belum tentu mendorong mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *distress* merupakan pengalaman yang kompleks dan belum tentu menjadi faktor utama dalam keputusan untuk keluar dari organisasi. Penelitian ini mendukung temuan dari studi yang dilakukan oleh [39], [40] dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3];[27][28] [29].

Secara teoritis, hasil ini menguatkan pandangan bahwa *distress* lebih berperan dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan tanpa langsung memicu *turnover intention*. Dalam kaitannya dengan kuisioner, aspek *distress* seperti mudah resah, cepat marah, dan kesulitan mempertahankan fokus menggambarkan tekanan yang dialami karyawan, namun hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi keinginan mereka untuk berhenti bekerja. Secara praktis, organisasi perlu memberikan perhatian pada pengelolaan *distress* melalui dukungan emosional dan program kesejahteraan agar karyawan tetap produktif dan berkomitmen meskipun menghadapi tekanan emosional.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami karyawan memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, namun pengaruh tersebut terjadi melalui tingkat *distress* yang dirasakan. Artinya, beban kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya tekanan emosional seperti kecemasan, kelelahan, dan kesulitan fokus, yang kemudian memengaruhi keputusan karyawan untuk mempertimbangkan pindah kerja. Dengan demikian, *distress*

berperan sebagai penghubung penting antara beban kerja dan *Turnover intention* yang menegaskan bahwa beban kerja tidak langsung memicu *turnover intention* tanpa adanya tekanan emosional yang signifikan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [41] dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [42]

Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep bahwa beban kerja yang berat dapat menimbulkan *distress* yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan pada akhirnya mendorong niat untuk berhenti bekerja. Kuisisioner yang mengukur kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan pencapaian target menggambarkan bagaimana beban kerja dapat menjadi sumber tekanan yang menguras energi dan konsentrasi karyawan. Secara praktis, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja secara efektif serta menyediakan dukungan untuk mengurangi *distress*, seperti program manajemen stres dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Langkah ini penting agar karyawan tetap produktif dan loyal meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout yang dialami karyawan tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui *Distress*. Dengan kata lain, meskipun karyawan mengalami burnout, hal tersebut tidak otomatis meningkatkan *distress* yang kemudian mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ini mengindikasikan bahwa burnout dan *distress* mungkin merupakan kondisi yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan terkait *turnover intention*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [43] dan tidak sejalan dengan penelitian [44].

Secara teoritis, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa burnout yang terdiri dari kelelahan fisik, mental, emosional, serta rasa penghargaan diri yang rendah, yang diukur melalui pertanyaan terkait kondisi energi, kemampuan berpikir, pengendalian emosi, dan rasa percaya diri dalam kuisisioner, tidak selalu menimbulkan *distress* yang cukup kuat untuk mempengaruhi niat keluar karyawan. Oleh karena itu, meskipun kondisi burnout perlu diperhatikan demi menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan, pengelolaan *distress*—yang berkaitan dengan kecemasan, kemarahan, kelelahan, kesulitan fokus, dan kesalahan berulang—harus menjadi fokus utama organisasi untuk menurunkan niat karyawan meninggalkan pekerjaan.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan 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 koping 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..

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kekurangan dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan ini.

REFERENSI

- [1] U. Yonda Asepta And D. Pramitasari, "29," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 13, No. Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang, Pp. 1–19, 2022.

- [2] M. Teguh Setiadi, "The Impact Of Technological Innovation On Sustainability And Competitiveness In The Food And Beverage Industry Sector," *International Journal Of Management Science And Information Technology*, Vol. 4, No. 2, Pp. 438–449, Sep. 2024, Doi: 10.35870/Ijmsit.v4i2.3208.
- [3] R. Kardiawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk," Vol. 6, No. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk, Pp. 401–408, 2018.
- [4] I. Akhsanu, "Turn Over Karyawan Kajian Literatur," Pp. 1–27, 2012.
- [5] D. Setiyawan And R. Kusumaningrum, "Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurunan Angka Turnover," 2018.
- [6] D. O. Suryaningtyas And A. Fauzi, "Studi Literatur Faktor Determinan Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Gen Z Di Beberapa Sektor Perusahaan Di Indonesia," 2024.
- [7] D. Agista Ningrum, A. Fauzi, M. Wijayanti, And F. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Corresponding Author, "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Swadaya Jaya Mandiri."
- [8] J. B. Manajemen, D. Kewirausahaan, T. A. Hisbih, L. K. Fitriani, And O. Supriatna, "Entrepreneur Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi", [Online]. Available: [Http://Ejournal.Unma.Ac.Id/Index.Php/Entrepreneur](http://Ejournal.Unma.Ac.Id/Index.Php/Entrepreneur)
- [9] D. Agista Ningrum, A. Fauzi, M. Wijayanti, And F. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Corresponding Author, "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Swadaya Jaya Mandiri."
- [10] F. Widiawati, D. Amboningtyas, A. Mastisia Rakanita, And M. Mukeri Warso, "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang."
- [11] B. Tewal, "Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara The Effect Of Workload And Organizational Climate On *Turnover Intention* Through Work Stress As An Intervening Variable In Employees Of Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia North Sulawesi," *Taroreh 364 Jurnal Emba*, Vol. 11, Pp. 364–374, 2023.
- [12] B. Nurcahyawati, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Perawat Igd Rsud. A. Wahab Sjahranie."
- [13] W. M. Riznanda And D. Kusumadewi, "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. X The Relationship Between Workload And Work Stress In Production Division Employees Of Pt. X," Vol. 10, No. 03, Pp. 792–804, 2022.
- [14] A. Junaidi, E. Sasono, W. Wanuri, And D. W. Emiyati, "The Effect Of Overtime, Job Stress, And Workload On *Turnover Intention*," *Management Science Letters*, Vol. 10, No. 16, Pp. 3873–3878, 2020, Doi: 10.5267/j.Msl.2020.7.024.
- [15] S. N. Rohman, D. Ambarwati, And L. Saptaria, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk," *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, Vol. 2, No. 4, Pp. 22–38, Sep. 2023, Doi: 10.58192/Populer.v2i4.1350.
- [16] C. R. Putri, R. Kurniasari, S. Marwansyah, And T. Agustina, "Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku Di Jakarta," 2024, Doi: 10.31294/Jp.v17i2.
- [17] R. Fitriantini And S. Nurmayanti, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram," 2020.
- [18] L. Sito, D. Irvianti, ; Renno, And E. Verina, "Analisis Pengaruh Stres Kerja, (Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina) Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta."
- [19] A. A. Purwati, C. A. Salim, And Z. Hamzah, "Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee *Turnover Intention*," 2020. [Online]. Available: [Http://www.Ejournal.PelitaIndonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index](http://www.Ejournal.PelitaIndonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index)
- [20] Y. Xiaoming, B.-J. Ma, C. Lisa Chang, And C.-J. Shieh, "Effects Of Workload On Burnout And Turnover Intention Of Medical Staff: A Study," 2014.
- [21] A. N. Aulia Mulvi, N. Emilisa, And A. Mutiah Sandra, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Intention To Quit Dengan Psychological Distress Sebagai Varibel Mediasi," *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 22, Pp. 112–125, 2024.
- [22] I. Adanaqué-Bravo, K. Escobar-Segovia, J. Gómez-Salgado, J. J. García-Iglesias, J. Fagundo-Rivera, And C. Ruiz-Frutos, "Relationship Between Psychological Distress, Burnout And Work Engagement In Workers

- During The Covid-19 Pandemic: A Systematic Review,” Jan. 05, 2023, *Frontiers Media S.A.* Doi: 10.3389/fjph.2022.1605605.
- [23] I. K. C. L. Adhi Putra, “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap,” 2022.
- [24] N. M. Ekel, G. M. Sendow, And I. Trang, “Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort Influence Of Burnout, Employee Engagement And Compensation On Employee Turnover Intention At Tasik Ria Resort,” *6037 Jurnal Emba*, Vol. 7, No. 4, Pp. 6037–6046, 2019.
- [25] R. B. Lestari And D. L. Diana, “Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi Pt ‘X’ & Subsidiary.” [Online]. Available: <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/psikologikreatifinovatif/issue/archive>
- [26] H. Moh Anwar Sumenep Sugesti Alifitah, P. Studi Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan, E. Dwi Mumpuningtias, P. Studi Imu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, I. Muttaqin, And M. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Icu Rsud Dr.”
- [27] R. Haholongan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, “Stres Kerja, Lingkungan Kerja ... Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan.”
- [28] I. N. Ruhayat, S. J. Hernita, A. Riduwan, And I. E. Ariyadi, “Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Moderasi Kepuasan Gaji,” *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 2, Pp. 149–156, Jan. 2022, Doi: 10.30812/Target.v3i2.1296.
- [29] G. : Jurnal ekonomi&Ilmusosial *Et Al.*, “The Influence Work Stress And Workload To Turnover Intention On Employees Cv. Timor Makmur Pangan Kupang Koresponden : a),” 2022. [Online]. Available: www.gallup.com
- [30] Johanis Padang, Aminah Aminah, And Brisa Makiwan, “Analisis Laporan Penggunaan Dana Desa Sebagai Pengukur Kinerja Keuangan Pada Kantor Desa Paccerakang Kabupaten Luwu,” *Journal Of Islamic Economics And Finance*, Vol. 1, No. 4, Pp. 126–141, Sep. 2023, Doi: 10.59841/Jureksi.v1i4.427.
- [31] B. Mirza And H. Lukito, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang),” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 23, No. 1, 2021, Doi: <https://dx.doi.org/10.30811/ekonis.v23i1.2180>.
- [32] T. Setyawati, W. Setyowati, P. M. Manajemen, S. Bank, And B. Jateng, “Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing Pt. Dvn).”
- [33] W. L. Husin, “The Effect Of Job Insecurity And Workload On Turnover Intention At Pt. Gorontalo Access Telkom Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Telkom Akses Gorontalo,” *Gorontalo Management Research*, Vol. 4, No. 1, 2021.
- [34] “Mrizal1,+312.+Jurnal+Rusydi+Jrpp+S5+Pendidikan”.
- [35] K. Di, M. Pandemi, S. Egawati, And L. Aryani, “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga,” 2022.
- [36] W. M. Riznanda And D. Kusumadewi, “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. X The Relationship Between Workload And Work Stress In Production Division Employees Of Pt. X,” Vol. 10, No. 03, Pp. 792–804, 2022.
- [37] I. Yuliani And M. A. Firdaus, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” 2021. [Online]. Available: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manager>
- [38] D. Meilia, R. Sijabat, And R. H. Utami, “The Influence Of Work Life Balance, Burnout And Job Satisfaction On Turnover Intention (Study Of Female Medical Staff At Limpung Regional Hospital),” Vol. 6, Doi: 10.56338/Jks.v6i11.4340.
- [39] R. Rosminawati, S. Hayati, And N. Nurhikmah, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Pt. X Cabang Makassar,” *Jurnal Psikologi Karakter*, Vol. 3, No. 2, Pp. 494–498, Dec. 2023, Doi: 10.56326/Jpk.v3i2.2527.
- [40] A. N. Jannavi, K. S. Utami, J. Tata, B. Selatan, G. Banyuraden, And Y. Sleman, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan,” *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, Vol. 2, No. 4, Pp. 58–62, 2024, Doi: 10.61132/Lokawati.v2i3.960.
- [41] S. Ayunah And A. Solihin, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Embiss*, Vol. 3, No. 4, Pp. 466–475, 2023, Doi: 10.59889/Embiss.v3i4.254.
- [42] A. J. K. Ahmad Fauzi, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Pada Bni Life Banjarmasin,” *Issn Online 2615-2134*, p. Hal 368-380, Nov. 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>

- [43] Adika Nurul Aulia Mulv, Annisa Mutiah Sandra, and Netania Emilisa, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Intention To Quit Dengan Psychological Distress Sebagai Varibel Mediasi,” *P-Issn : 1412-5331, E-Issn : 2716-2532*, Vol. 22, Pp. 976–990, Apr. 2024.
- [44] P. Nilung, P. Resakomala, A. A. Sagung, K. Dewi, and G. M. Suwandana, “e-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi”, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.