

**PENGARUH BURNOUT, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN  
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MINAHASA UTARA**

**THE EFFECT OF BURNOUT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND WORKLOAD ON  
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN REGIONAL FINANCIAL AND REVENUE  
MANAGEMENT AGENCY IN NORTH MINAHASA REGENCY**

Oleh:

**Sagita Lengkong<sup>1</sup>**  
**Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Jessy J. Pondaag<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusian Manajemen Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[sagitalengkong866@gmail.com](mailto:sagitalengkong866@gmail.com)  
<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)  
<sup>3</sup>[jjpondaag@unsrat.ac.id](mailto:jjpondaag@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *burnout*, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* sebagai variabel *Intervening*. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*

**Kata Kunci:** *burnout*, komitmen organisasi, beban kerja, *turnover intention*

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of burnout, organizational commitment, and workload on employee turnover intention at the Regional Revenue and Financial Management Agency of North Minahasa Regency. The population used in this study were all employees with the status of Freelance Daily Worker at the Regional Revenue and Financial Management Agency of North Minahasa Regency with the number of samples used in this study as many as 84 respondents using a questionnaire processed using the SmartPLS application. Based on the research results obtained, Burnout has a positive and significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a positive and significant effect on turnover intention. Workload has a significant positive effect on turnover intention. Workload has a positive and significant effect on burnout. Workload has no significant effect on organizational commitment. Workload has a significant effect on Turnover Intention through Burnout as an Intervening variable. Workload has no significant effect on Turnover Intention through Organizational Commitment as an Intervening variable.

**Keywords:** *burnout*, organizational commitment, workload, *turnover intention*

**Latar Belakang**

Organisasi pemerintahan maupun swasta tentunya memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Terwujudnya tujuan organisasi tersebut tergantung pada aspek sumber daya manusia, maka organisasi harus memberikan perhatian yang baik kepada pegawainya, sehingga pegawai dengan kemampuan yang menguntungkan organisasi tidak akan mempunyai niat untuk pindah ataupun keluar dari organisasi tersebut (*turnover intention*) karena kurangnya perhatian dan kepedulian dari organisasi. *Resign* atau keluarnya tenaga kerja berprestasi rendah dalam suatu organisasi akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya tenaga kerja yang berprestasi tinggi akan merugikan organisasi.

Sekarang ini banyak pegawai terlebih khusus yang hanya berstatus kontrak ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai berstatus kontrak melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) karena mereka menilai apa yang didapat di tempat kerja sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada Organisasi pemerintahan terdapat pegawai tetap yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak yang disebut Tenaga Harian Lepas (THL), maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian pada pegawai yang berstatus kontrak atau disebut dengan Tenaga Harian Lepas (THL).

*Turnover intention* harus dianggap sebagai peristiwa dan juga perilaku yang berpengaruh dalam aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan yang mungkin dari sudut pandang individu ataupun sosial, karena tingkat *turnover* pegawai akan berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan serta individu yang bersangkutan. Intensi *turnover* pegawai dapat dilihat dari beberapa tanda yaitu: peningkatan absensi, kemalasan dalam bekerja, berani melanggar aturan kerja, berani untuk menolak serta protes pada atasan, sikap yang bertentangan dari biasanya, (Nasution dan Wendi, 2009). Adapun beberapa faktor penyebab peningkatan keinginan tenaga kerja untuk berhenti bekerja atau berpindah (*turnover intention*) antara lain *Burnout* (Ekel, Sendow, dan Trang, 2019), Komitmen Organisasi (Paat, Tewal, dan Jan, 2017), dan Beban Kerja (Astutis dan Liana, 2022).

Pegawai yang mengalami *burnout* terjadi karena stres, tuntutan pekerjaan, sehingga *burnout* telah terbukti mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental, dan prestasi kerja termasuk pergantian pegawai, absensi, dan tingkat *turnover intention* (Belcastro, Elman, & Grand, 2021). Dalam wawancara ke beberapa THL, salah satu permasalahan yang sering terjadi yang mungkin dapat menimbulkan *burnout* pada THL yaitu terkait masalah kekeliruan dari atasan tapi THL pun terlibat untuk bertanggung jawab menyelesaikan karena mereka di tempatkan dalam bidang yang sama, memotivasi THL agar tidak berada di titik kejemuhan merupakan hal yang sulit mengingat mereka hanya pegawai kontrak dan gaji yang rendah.

Faktor lain yang dapat menentukan *turnover intention* yang tinggi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap psikologis yang melekatkan pegawai pada organisasi dengan cara mengurangi niat berpindahnya atau *turnover intention* (Huhtala & Feldt, 2019). Komitmen organisasi pun berpengaruh pada tingkat perubahan tenaga kerjanya, karena komitmen organisasi secara khusus membantu terhadap titik berat kekontinuan faktor komitmen yang mempertimbangkan keputusan untuk tetap atau keluar dari perusahaan, kemudian akan terpapar dalam data absensi dan keinginan untuk pindah kerja (Mathis dan Jackson, 2001). Dalam wawancara saya ke beberapa THL, mereka mengatakan dengan status hanya sebagai THL mereka bisa saja diberhentikan secara tiba-tiba oleh atasan mengingat jumlah kebutuhan THL pada instansi pemerintahan bisa tiba-tiba berubah hal itu membuat THL merasa bahwa jenjang karir yang tidak jelas sebagai THL dan juga tidak ada jaminan THL akan diangkat menjadi pegawai tetap. Hal itu yang menjadi pemicu keinginan THL untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan harapannya.

Beban kerja merupakan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja atau pegawai yang harus terselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keahlian dan potensi pegawai (Munandar 2011). Mengingat kecenderungan beban kerja yang bervariasi antar tenaga kerja pada bidang yang berbeda dan bahkan dalam bidang yang sama dalam suatu organisasi, kebutuhan untuk mengelola beban kerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Manajemen beban kerja harus berupaya menyesuaikan antara beban kerja yang ditugaskan dan kapasitas penerima tugas sehingga penerima tugas tidak akan timbul niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Dalam wawancara saya pada beberapa THL, mereka merasa kurang puas dengan beban kerja yang diberikan, THL merasa porsi yang diberikan melebihi porsi yang sebenarnya karena jumlah THL lebih banyak dibandingkan dengan jumlah dari pegawai tetap, Hal tersebut dapat memicu *turnover intention* pada THL.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
2. Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
3. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
4. Beban Kerja terhadap *Burnout* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
5. Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
6. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* sebagai variabel *intervening* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
7. Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Para ahli abad ke - 20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi dan didorong oleh masalah- masalah ekonomi, politis dan sosial (Hasibuan, 2013:15).

### **Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan keinginan tenaga kerja untuk mengundurkan diri dari organisasi yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik dan juga karena terdapat alternatif pekerjaan di tempat lain. (Fong & Mahfar, 2020). Indikator *turnover intention* yaitu memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan lain, niat untuk keluar.

### **Burnout**

*Burnout* adalah kelelahan emosional dan mental jangka panjang di tempat kerja, yang menjadi manifestasi dari stres kerja dan memburuknya kondisi fisik dan mental (Staten, 2018). Indikator burnout yaitu kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, dan rendahnya penghargaan diri.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pegawai mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasinya untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka (Wadhwa & Verghess, 2015). Indikator komitmen organisasi adalah kemauan pegawai, kesetiaan pegawai, kebanggaan pegawai.

### **Beban Kerja**

Pengertian beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan terhadap jabatan/unit pada organisasi dan wajib terselesaikan dalam masa waktu tertentu (Sitepu, 2013). Indikator beban kerja yaitu beban kerja fisik, beban mental, beban waktu.

### **Penelitian terdahulu**

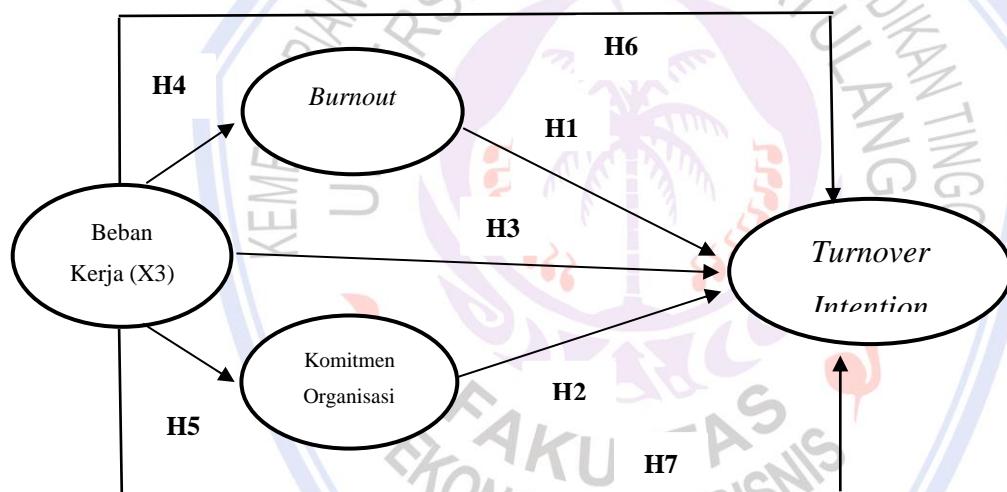
Penelitian Yosiana dan Suci (2022) judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Komensasi, Beban Kerja, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Guru Honorer Sekolah Dasar Kabupaten Jembrana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar kabupaten Jembrana. Hasil Penelitian ini disimpulkan bahwa

kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan secara simultan kompensasi, beban kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap guru honorer.

Penelitian Paat, Tewal, dan Jan (2017) judul penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, karyawan, dan secara simultan mempunyai pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian Astutis dan Liana (2022) judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Agility Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Agility Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Kajian Teori, 2023*

### Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

H3 : Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

H4 : Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

H5 : Diduga Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

H6 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

H7 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas (THL) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dengan jumlah 84 orang. Peneliti menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu Pegawai yang berstatus THL

### Teknik Analisis

Data yang perlu dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan *partial least square* (PLS) sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian. PLS merupakan teknik analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan skala data apapun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar. Selain berfungsi sebagai konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau menguji hipotesis (Ghozali, 2008: 12). Analisa pada PLS dilakukan dengan 3 tahap: 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), 2. Evaluasi Model Structural (*Inner Model*), 3. Pengujian Hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran ( Outer Model)

#### *Convergent Validity*

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* dari masing-masing indikator yaitu  $> 0,7$

**Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Burnout (B)	B.1	0.859	Valid
	B.2	0,822	Valid
	B.3	0,888	Valid
	B.4	0,728	Valid
	B.5	0,753	Valid

	KO.1	0,849	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO.2	0,882	Valid
	KO.3	0,823	Valid
	KO.4	0,846	Valid
	KO.5	0,737	Valid
	BK.1	0,799	Valid
Beban Kerja (BK)	BK.2	0,844	Valid
	BK.3	0,824	Valid
	BK.4	0,714	Valid
	BK.5	0,782	Valid
	TI.1	0,721	Valid
Turnover Intention (TI)	TI.2	0,852	Valid
	TI.3	0,831	Valid
	TI.4	0,798	Valid
	TI.5	0,747	Valid
	TI.6	0,853	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Untuk masing-masing indikator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai *Average Variant Extracted* (AVE) > 0,5

**Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity**

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Burnout (X1)	0,660	> 0,5	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	0,687	> 0,5	Valid
Beban Kerja (X3)	0,630	> 0,5	Valid
Turnover Intention (Y)	0,643	> 0,5	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk variabel *burnout*, komitmen organisasi, beban kerja dan *turnover intention* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant Validity*.

#### **Composite Reliability**

*Composite Reliability* merupakan salah satu bagian dari yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel sebesar > 0,7

**Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Burnout (X1)	0,874	> 0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,927	> 0,7	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,867	> 0,7	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,892	> 0,7	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

#### **Cronbach Alpha**

Kriteria dari penelitian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel > 0,7

makavariabel dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
		Alpha	
Burnout (X1)	0,869	> 0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,888	> 0,7	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,854	> 0,7	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,888	> 0,7	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai Cronbach 'sAlpha pada variabel *burnout* sebesar 0,869, komitmen organisasi sebesar 0,888, beban kerja sebesar 0,854, dan *turnover intention* sebesar 0,888. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach 's Alpha masing-masing variabel > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi Cronbach 's Alpha.

Evaluasi Model *Structural (Inner Model)*

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas dikriminan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) yang dilakukan dengan R-square ( $R^2$ ) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Semakin tinggi ( $R^2$ ) semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai R- square 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model moderat, dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

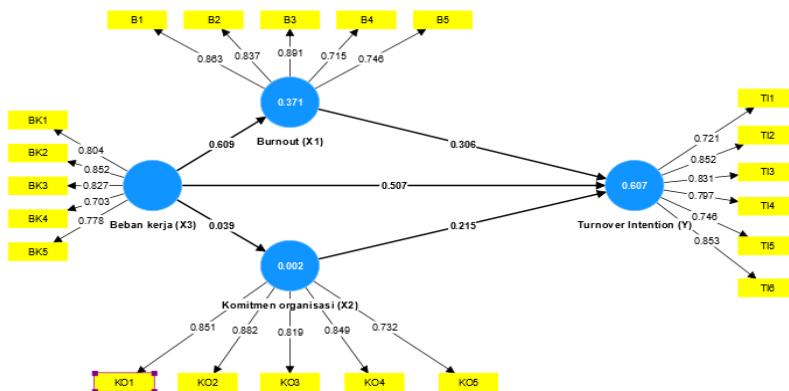
**Tabel 5. Nilai R-Square dan Adjusted R-Square**

	R-Square	R -Square Adjusted
Turnover Intention (Y)	0,614	0,600

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan kriteria model, nilai R- square ( $R^2$ ) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (*inner model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori "moderat". Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,614 atau 61,4% dengan sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## Pengujian Hipotesis



**Gambar 2. Skema Model Partial Least Square**

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung****Tabel 6. Path Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (( O/STDEV ))	P Values
Burnout → Turnover Intention	0,306	0,278	0,149	2,058	0,040
Komitmen Organisasi → Turnover Intention	0,215	0,212	0,080	2,695	0,007
Beban Kerja → Turnover Intention	0,507	0,525	0,118	4,290	0,000
Beban Kerja → Burnout	0,609	0,621	0,073	8,316	0,020
Beban Kerja → Komitmen Organisasi	0,039	0,050	0,157	0,250	0,803

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6. dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk *Burnout* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai *original sampel* sebesar 0,306 dan besarnya nilai t-statistic untuk X1 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 2,058 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $< 0,05$  yaitu 0,040 sehingga hipotesis diterima karena disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk komitmen Organisasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai *original sampel* sebesar 0,215 dan besarnya nilai t-statistic untuk X2 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 2,695 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $< 0,05$  yaitu 0,007 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Beban Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai *original sampel* 0,507 dan besarnya nilai t-statistic untuk X3 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 4,290 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $> 0,05$  yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Beban Kerja terhadap *Burnout* dengan nilai *original sampel* 0,609 dan besarnya nilai t-statistic untuk X3 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 8,316 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $> 0,05$  yaitu 0,020 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.
5. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Beban Kerja terhadap *Burnout* dengan nilai *original sampel* 0,039 dan besarnya nilai t-statistic di bawah 1,96 yaitu 0,250 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $> 0,05$  yaitu 0,803 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Pengujian Secara Tidak Langsung****Tabel 7. Specific Indirect Effects**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (( O/STDEV ))	P Values
Beban kerja -> <i>Burnout -&gt;</i> <i>Turnover Intention</i>	0,315	0,315	0,088	3,567	0,000
Beban kerja -> Komitmen Organisasi -> <i>Turnover Intention</i>	0,008	0,012	0,032	0,262	0,793

Sumber: Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 7. dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel *intervening* dengan nilai *original sampel* 0,315 dan besarnya nilai t-statistic di atas 1,96 yaitu 3,567 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $< 0,05$  yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*.
2. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* dengan nilai *original sampel* 0,008 dan besarnya nilai t-statistic di bawah 1,96 yaitu 0,262 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $> 0,05$  yaitu 0,793 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*.

**Pembahasan****Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SmartPLS* 4.0 pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yosiana dan Suci (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* akan mempengaruhi intensitas keluar pegawai yang berstatus THL pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Smart PLS* 4.0 pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paat, Tewal, & Jan (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ditolak. Hasil yang didapatkan membuktikan bahwa Walaupun ada kebanggaan terhadap BPKPD Minut, THL cenderung takut akan adanya *turnover* yang dilakukan oleh pihak BPKPD Minut karena THL merupakan pekerjaan yang bersifat musiman pada instansi pemerintahan tergantung pada kebutuhan instansi dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan. Sehingga memungkinkan mereka untuk mengambil tindakan keluar (resign) terlebih dahulu sebelum dikeluarkan.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Smart PLS* 4.0 pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astutis dan Liana (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki maka tingkat *turnover intention* akan semakin

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Smart PLS 4.0* pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Dapat diartikan bahwa meningkatnya beban kerja yang dirasakan Pegawai yang berstatus THL akan mendorong terjadinya *burnout* pada THL di BPKPD Minut.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Smart PLS 4.0* pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya komitmen Pegawai yang berstatus THL tidak dipengaruhi oleh beban kerja, karena THL hanya terikat kontrak terhadap instansi tempatnya bekerja sehingga ia belum dapat memaknai beban kerja yang dipikulnya sebagai motivasi agar lebih giat lagi bekerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wangsa & Edalmen (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ditolak.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel *intervening***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Smart PLS 4.0* pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *Burnout* sebagai variabel *intervening*. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nanda Ayu Wardati (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* dapat menjadi dasar pertimbangan utama dari Pegawai yang berstatus THL yang mengalami beban kerja yang tinggi untuk melakukan *turnover intention*.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Smart PLS 4.0* pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hasil ini tidak searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Primadineska (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai masih merasa memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mungkin dikarenakan masih ada faktor pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk keluar dari organisasi lamanya seperti sudah mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara

4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
5. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
6. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* sebagai variabel *Intervening* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara
7. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara

### Saran

1. Pihak atasannya sebaiknya memperhatikan beban kerja yang diberikan pada THL yang harus disesuaikan dengan kemampuannya baik fisik maupun keterampilan dan tupoksi dari THL serta waktu kerja agar tidak memicu keinginan THL untuk *resign*.
2. Sebaiknya pihak BPKPD Minut, memberikan insentif untuk THL yang lebih banyak berkontribusi atau THL yang lembur seperti pada THL yang bertugas di bidang operator komputer karena THL pada bidang tersebut sering lembur bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan *Turnover Intention* THL yang belum diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

Astutis, Y., Liana, L., (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Agility Semarang. *Jurnal ikopin* Vol.5 No.1. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/2258/1885> Diakses pada tanggal 20 Maret 2023

Atmaja, W. I. G., Suana, W. I. (2018), Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai variabel mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant. *Jurnal Manajemen*, Vol.8 No.2 <https://media.neliti.com/media/publications/402006-none-548de50f.pdf> Diakses pada tanggal 5 Juni 2023

Belcastro, Elman, dan Grand, (2021). The Relationship of Affective and Continuance Organizational Commitment with Correctional Staff Occupational Burnout: A Partial Replication and Expansion Study. *Journal Sagepub*. Vol. 41 No 10. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0093854814539683?cid=int.sj-abstract.similar-articles.5>

Ekel, M. N., Sendow, M. G., & Trang, I. (2019). Pengaruh burnout, employee engagement dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26620/26241>. Diakses pada tanggal 28 Februari 2023

Fong, L.Y., Mahfar, M., (2020), Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Journal SienceDirect Tech-nol*. Vol. 64 (1), 33–39. <https://journals.utm.my/jurnalteknologi/article/view/1673> Diakses pada tanggal 10 April 2023

Ghozali, I, (2018). Structural Equation Modelling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: UNDIP

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Huhtala, M., & Feldt, T. (2019). The path from ethical organisational culture to employee commitment: Mediating roles of value congruence and work engagement. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1). Article 3. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/49691> Diakses pada tanggal 11 April 2023

Lestari, F. G., Primadineska, W. (2021), Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada pekerja Milenial. *Jurnal Stimykp* Vol.2 No.1 <https://journal.stimykp.ac.id/index.php/cb/article/download/231/113> Diakses pada tanggal 5 Juni 2023

Mathis dan Jackson (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.

Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Nasution, dan Wendi, A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4(1), pp: 1-11. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/5124> Diakses pada tanggal 10 April 2023.

Paat, G., Tewal, B., Jan, H. A. (2017), Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan kantor pusat PT. bank sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*: Vol.5 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/17568/17098> Diakses pada tanggal 27 Februari 2023

Staten, (2018). *Burnout and Depression Among General Surgery Residents*.

Sitepu, (2013). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.

Wardati, A. N. (2018), Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Kejemuhan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen* Vol.2 No.2 <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk/article/download/5636/4711> Diakses pada tanggal 5 Juni 2023

Wangsa, A., Edalmen. (2022), Pengaruh Beban Kerja, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial*, Vol.4 No.2 [https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian\\_10194005\\_5A210822110016.pdf](https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10194005_5A210822110016.pdf) Diakses pada tanggal 5 Juni 2023

Wadhwa, D.S. and Verghese, M. (2015) The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Investigation with Special Reference to Selected Cement Industry in Chhattisgarh. *International Journal of Management and Social Science*, 3, 280-286. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2018216](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2018216) . Diakses pada tanggal 20 Maret 2023

Yosiana, S., Suci, N. M., (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan burnout serta dampaknya terhadap turnover intention guru honorer sekolah dasar di kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen: Bisma* Vol. 8 No. 1. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/35382/21684> Diakses pada tanggal 20 Maret 2023