

Pengaruh Workload Dan Burnout terhadap Keinginan Keluar Kerja (*Turnover Intention*) pada PT. Anping Bitung

**Vanesa V. M. Tampi
Riane J. Pio
Danny D. S. Mukuan**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
vanesatampi03948@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of workload and burnout on turnover intention at PT Anping Bitung. The research method applied is quantitative, with the population taken all employees of PT Anping Bitung. Data analysis will involve the coefficient of determination (R^2), T test, and F test to test the hypothesis. In addition, this research will also use multiple linear regression tests, as well as validity tests, reliability tests, and classical assumption tests to ensure the accuracy and reliability of the data obtained. The results showed that workload and burnout significantly affect employee turnover intention at PT Anping Bitung. Workload and burnout, both individually and together, have a strong impact on employees' decision to leave the company. These findings indicate that managing workload and preventing burnout are critical to reducing employees' intention to quit.

Keyword: Workload, Burnout, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak workload dan burnout terhadap turnover intention di PT Anping Bitung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT Anping Bitung. Analisis data akan menggunakan koefisien determinasi (R^2), uji T, dan uji F untuk menguji hipotesis. Selain itu, penelitian ini juga akan menggunakan uji regresi linier berganda, serta uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload dan burnout berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT Anping Bitung. Workload dan burnout, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki dampak yang kuat terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa mengelola workload dan mencegah burnout sangat penting untuk mengurangi niat karyawan untuk keluar.

Kata Kunci: Beban Kerja, Burnout, Keinginan Keluar Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang dinamis dan kompetitif, sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menjaga kelangsungan dan kesuksesan organisasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini adalah menjaga kesejahteraan dan retensi karyawan, mengingat perputaran karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan (Hasibuan 2006). Karyawan adalah elemen kunci yang tidak hanya bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga untuk menghasilkan inovasi yang diperlukan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Tanpa kehadiran karyawan yang memiliki keahlian, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi, organisasi atau perusahaan akan kesulitan untuk mengoptimalkan produksi dan mencapai tingkat laba yang maksimal.

Di sebagian besar perusahaan, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting karena karyawan merupakan salah satu penggerak untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Untuk mendapatkan kontribusi positif dari karyawan, perusahaan harus mengelola mereka dengan baik. Jika perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik, maka karyawan akan cenderung meninggalkan

perusahaan (Wibowo 2021).

Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan tidak mengalami kelelahan emosional atau yang biasa disebut burnout. Menurut Luthans (2011:217) penyebab terjadinya burnout terjadi atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Salah satu yang sering terjadi yaitu kelelahan emosional yang menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan untuk berkerja. Workload yang tinggi harus dihadapi karyawan sehingga gejala burnout sering terjadi.

Menurut Rachmad (2019) bahwa workload adalah suatu keadaan dimana karyawan menghadapi tugas-tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Workload yang signifikan dan tingkat burnout yang tinggi seringkali menjadi gejala utama yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Peningkatan tuntutan pekerjaan, tekanan jangka panjang, dan kekurangan dukungan organisasi dapat menjadi pemicu terjadinya burnout dan akhirnya meningkatkan keinginan keluar kerja.

Mitchell dan Lee (2001) berpendapat mengenai turnover intention adalah "suatu niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di masa yang akan datang." Ketika sebuah perusahaan memasuki proses rekrutmen tenaga kerja, risiko jangka panjangnya adalah perusahaan harus memiliki kesiapan ketika tenaga kerja memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Beberapa dampak negatif bagi perusahaan seperti biaya keuangan, kurangnya produktivitas, efektivitas kerja berkurang, dampak dalam jaringan sosial dan komunikasi, hilangnya keahlian dan menurunnya moralitas. Di tingkat individu, alasan seperti keinginan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bisnis keluarga, pindah karena pekerjaan pasangan, dan menikmati aktivitas lain. Orang-orang yang bertahan dalam perusahaan juga terpengaruh ketika mereka mulai bertanya tentang karir mereka dan merasa tidak adanya rekan kerja mereka (Stamolampros et al., 2019). Selain itu, karyawan dapat menjadi terlalu banyak bekerja dengan diberikan aktivitas karyawan yang meninggalkan perusahaan. Perputaran yang berlebihan juga dapat meningkatkan biaya dan mengakibatkan kurangnya kapasitas karena kurangnya orang yang terlatih dan tidak adanya profesional yang memenuhi syarat.

PT. ANPING merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan ikan tuna. Perusahaan ini terletak di kota Bitung yang merupakan salah satu wilayah penghasil ikan tuna di Sulawesi utara. Dalam menunjang operasionalnya dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dibidangnya. Setiap hari PT. ANPING menghasilkan 1 ton ikan tuna untuk didistribusikan ke beberapa rumah makan yang ada di Sulawesi utara. Tingginya permintaan produksi tidak sebanding dengan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan sehingga workload karyawan pada PT. ANPING sangat tinggi dan menjadi salah satu permasalahan yang menyebabkan turnover intention di PT ANPING sangat tinggi.

Fenomena Turnover Intention ini erat kaitannya dengan penambahan workload. Intensi turnover Intention disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Hal ini diperkuat dengan pendapat Fauziridwan (2018) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian peran dapat memicu workload yang kemudian menyebabkan keinginan untuk meninggalkan karyawan menjadi tinggi. Workload yang tinggi dan risiko burnout merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh organisasi di era modern ini. Dalam konteks PT. ANPING, di mana tuntutan industri dan persaingan membutuhkan kinerja optimal, pemahaman mendalam tentang bagaimana workload dan burnout dapat mempengaruhi keinginan keluar kerja karyawan menjadi sangat penting. Faktor-faktor seperti peningkatan tanggung jawab pekerjaan, tekanan waktu, dan ketidakseimbangan antara workload dan sumber daya yang tersedia dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat burnout di kalangan karyawan. Dampak dari burnout tersebut, selain pada tingkat kesejahteraan individu, juga dapat memicu keinginan keluar kerja (turnover intention), yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada stabilitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi.

Dalam konteks inilah penelitian ini berakar, dengan tujuan untuk menyelidiki secara mendalam pengaruh workload dan burnout terhadap keinginan keluar kerja karyawan PT. ANPING. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada manajemen perusahaan mengenai dinamika internal yang mungkin mempengaruhi retensi karyawan. Dengan pemahaman ini, PT. ANPING dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengoptimalkan produktivitas, dan menjaga keberlanjutan

perusahaan di tengah tantangan yang terus berkembang. Tujuan dari Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Workload terhadap Turnover Intention Karyawan PT. ANPING BITUNG. Untuk mengetahui pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan PT. ANPING BITUNG. Untuk mengetahui pengaruh Workload dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan PT. ANPING BITUNG?

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) merupakan sesuatu yang berasal dari proses antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Staveland dan Hart, 1988). Beban kerja ialah sejumlah tindakan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu perusahaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2008). Selesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi workload.

Workload merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson, 2012). Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa workload adalah persepsi dari karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2016). Workload yang berlebihan memang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Akan tetapi workload yang tinggi dapat merugikan karyawan dan perusahaan, karena jika workload yang diberikan karyawan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini akan mengadopsi faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja yang dijelaskan oleh Hariati & Nasution (2021) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi yaitu:

1. Tugas bersifat fisik seperti: kondisi kerja, tempat kerja, sikap kerja, alat dan sarana kerja.
2. Lingkungan kerja bisa memberi beban tambahan yang meliputi: lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja, sarana dan prasarana kerja atau segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja seseorang secara langsung maupun tidak langsung.
3. Organisasi kerja seperti waktu kerja, jam istirahat, kerja lembur/malam, tugas dan wewenang pekerjaan. Waktu kerja melebihi batas waktu normal atau kerja lembur dapat mempercepat timbulnya kelelahan, tidak fokus, tidak selesai tepat waktu dan tidak teliti dalam bekerja

Beban kerja (*workload*) merupakan sesuatu yang berasal dari proses antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Staveland dan Hart, 1988). Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya Menurut Fransiska & Tupti (2020).

Indikator-indikator penentu Keseimbangan Workload Menurut Listiana (2020) menjelaskan bahwa indikator workload yang meliputi:

1. Kondisi Pekerjaan, Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana pandangan seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
2. Penggunaan Waktu Kerja, Waktu kerja yang berstandar SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, beberapa organisasi yang tidak konsisten dengan SOP melaksanakan waktu kerja yang digunakan oleh karyawan cenderung sempit atau berlebihan.
3. Target yang harus dicapai, yaitu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Burnout

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan Freudenberg, salah satu psikiater di New York pada tahun 1974 melihat banyak sukarelawan yang awalnya semangat membantu pasien, tiba-tiba mengalami penurunan motivasi dan komitmen kerja, penurunan ini disertai dengan gejala kelelahan fisik dan mental. Freudenberger dan Richelson (1980) mengatakan *burnout* sebagai keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan.

Seseorang yang memulai karier memiliki idealisme, ketika realita yang ada tidak mendukung idealisme maka individu tetap berupaya mencapai idealisme tersebut sampai akhirnya sumber diri terkuras sehingga mengalami keadaan kelelahan atau frustrasi. Menurut Maslach (2008:206) burnout merupakan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk. Pendapat lain menyatakan burnout sebagai keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian sehingga muncul perubahan sikap dan perilaku yang menyebabkan seseorang menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya, biasanya seseorang menjadi cenderung menjaga jarak dengan klien atau bersikap sinis, (Pangesti, 2012).

Adapun indikator dalam variabel ini, yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi diri, dan ketidakseimbangan kerja-hidup. Burnout menurut Freudenberger dalam Edi Suharto (2007) adalah gejala-gejala biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekuatan dalam berpikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi. Orang yang mengalami burnout biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Pengertian tentang burnout oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa burnout adalah keadaan stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dengan lingkungannya. Burnout juga merupakan kejenuhan yang dapat menyebabkan reaksi terhadap situasi yang dapat menegangkan (stres) seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental. Orang yang sedang mengalami burnout ditandai dengan adanya kelelahan fisik, emosional dan mental sehingga tidak memiliki perasaan positif, simpati atau respek.

Burnout dapat diketahui dari beberapa gejala yang dialami pekerja, menurut Darmawan, Silviani, dan Susilawati (2015:29) gejala burnout adalah:

1. Berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*)
2. Mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*)
3. Jam lembur meningkat tanpa libur (*increased overtime and no vacation*)
4. Meningkatnya keluhan fisik (*increased physical complaints*)
5. Menarik diri dari lingkungan sosial (*social withdrawal*)
6. Berubahnya kinerja dalam pekerjaan (*changed job performance*)
7. Mengonsumsi obat pribadi (*self medication*)
8. Perubahan dari dalam diri (*internal changed*)

Smith (2011) menyatakan bahwa gejala-gejala seseorang mengalami burnout yaitu, Gejala fisik, meliputi merasa lelah dan terkuras oleh waktu, menurunnya kekebalan tubuh, perubahan nafsu makan atau tidur. Gejala emosional, meliputi merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan, merasa tidak berdaya, kehilangan motivasi, semakin sinis, menurunnya kepuasan kerja.

Turnover Intention

Menurut Zeffane (1994) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tindakan penarikan diri terdiri dari beberapa komponen yaitu, adanya keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak dan lebih baik di tempat lain.

Menurut Robbins (2013), *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan menurut pengamatan peneliti di lapangan, beberapa manajer personalia

mengalami kendala ketika mengetahui bahwa sering sekali karyawan yang meninggalkan perusahaan tanpa memberikan konfirmasi terlebih dahulu. Hal tersebut juga membuat manajer personalia atau HRD mengalami kesulitan untuk mencari pengganti posisi yang ditinggalkan oleh beberapa karyawan.

Mobley (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan berhenti kerja antara lain seperti umur, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi pekerjaan. Lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja.
3. Kepuasan kerja variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to quit*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan seperti gaji dan promosi, kepuasan atas atasan di tempat kerja, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri.
4. Komitmen organisasi. Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to quit* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Sedangkan menurut Deswarta (2021) menyebutkan ada 3 indikator utama penyebab terjadi *turnover intention*, yaitu:

1. Berfikir untuk keluar Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.
2. Mencari Pekerjaan Baru, ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.
3. Karyawan membandingkan pekerjaannya sehingga timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai

Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau dugaan sementara dalam permasalahan penelitian ini adalah, sebagai berikut: *workload* berpengaruh terhadap keinginan keluar kerja (*turnover invention*) pada PT. ANPING Bitung, *Burnout* berpengaruh terhadap keinginan keluar kerja (*turnover invention*) pada PT. ANPING Bitung, *Workload* dan *Bornout* berpengaruh terhadap keinginan keluar kerja (*turnover invention*) pada PT. ANPING Bitung”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh dengan populasi nya adalah seluruh karyawan PT ANPING Bitung dan sampel berjumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT ANPING Bitung. Di penelitian ini menggunakan uji sebagai berikut: Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi

Dari hasil Tabel 1, terlihat bahwa nilai ($\text{sig } F \text{ change}$) adalah 0,000. Sesuai dengan prinsip pengambilan keputusan yang menunjukkan bahwa jika nilai $\text{sig } F \text{ change} < 0,05$ maka ada hubungan, dari hasil yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *workload* dan *burnout*, baik secara bersama-sama atau simultan, memiliki korelasi dengan variabel *turnover intention*.

Tabel 1 Analisis Koefesien Korelasi

Change Statistics				
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.705	56.248	2	47	.000

Sumber: Olah data (2024)

Uji Determinasi

Tabel 2 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.693	2.814

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square atau koefisien sebesar 0,693 maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,693 atau 69,3%. Angka ini menjelaskan bahwa keinginan keluar kerja (turnover intention) pada PT. Anping Bitung dipengaruhi oleh workload dan burnout sebesar 69,3%, Sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	6.327	2.979	
Workload	.430	.076	.525
Burnout	.426	.091	.436

Sumber: Olah data (2024)

Dari Tabel 2 diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda dan dinyatakan sebagai berikut: $Y = 6.327 + 0.430X_1 + 0.426X_2 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai a (constant) dari persamaan regresi linear berganda adalah 6.327 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja dan burnout nilainya adalah 0 (nol), maka keinginan keluar kerja adalah sebesar 6.327.
2. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah sebesar 0,430 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada beban kerja, sementara burnout diasumsikan tetap, maka besarnya keinginan keluar kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,430.

Koefisien regresi variabel burnout sebesar 0,426 dengan tanda positif memberikan informasi yang penting dalam analisis. Dalam konteks ini, angka tersebut mengindikasikan hubungan positif antara burnout dan keinginan keluar kerja. Dengan kata lain, ketika burnout meningkat sebesar satu satuan, dan asumsi bahwa pengaruh dari beban kerja tetap konstan, maka keinginan keluar kerja juga diharapkan meningkat sebesar 0,426.

Uji T

Tabel 4 Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	2.124	.039
Workload	5.643	.000
Burnout	4.692	.000

Sumber: Olah data (2024)

Nilai t hitung untuk variabel workload (X1) adalah 5.643, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2.011. Selain itu, tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih rendah dari alpha (0.05), yaitu 0,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel workload memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar kerja. Nilai t hitung untuk variabel burnout (X2) adalah 4.692, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2.011. Selain itu, tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih rendah dari alpha (0.05), yaitu 0,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penjelasan di atas, t hitung > t tabel, mengindikasikan penolakan terhadap H0 sebaliknya Ha diterima, sementara tingkat signifikansi < 0,005, juga menunjukkan penolakan terhadap H0 sebaliknya Ha diterima. Oleh karena itu, variabel burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar kerja.

Uji F

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890.805	2	445.403	56.248	.000 ^b
	Residual	372.175	47	7.919		
	Total	1262.980	49			

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Workload

Sumber: Olah data (2024)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, digunakan uji F. Data di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 56.248 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F hitung melebihi nilai F tabel ($56.248 > 3,20$), maka dapat disimpulkan bahwa *workload* dan *burnout* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar kerja

Pembahasan

Workload di PT. Anping Bitung berperan penting dalam meningkatkan turnover intention di kalangan karyawan. Kondisi beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik, dan burnout, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan perlu menyadari dampak workload yang tinggi terhadap retensi karyawan, terutama di lingkungan yang membutuhkan produktivitas tinggi seperti industri pengolahan ikan. Burnout yang tinggi juga dapat terjadi akibat tekanan pekerjaan yang terus menerus, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mengalami burnout, hal ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan mereka secara individu tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Temuan ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk tidak hanya mengelola beban kerja karyawan dengan bijaksana, tetapi juga untuk memastikan adanya sistem dukungan yang dapat mencegah terjadinya burnout, seperti penyediaan sumber daya yang cukup, pengembangan

keterampilan, dan pemeliharaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan mengurangi dampak dari kedua faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menjaga keberlanjutan operasional yang lebih stabil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nanda (2018) dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kejenuhan kerja (burnout) sebagai variabel intervening pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin”. Pada hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja (workload) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Wardati (2018), mengenai, “Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention”. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout. Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

SIMPULAN

Variabel workload secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar kerja. Variabel burnout secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar kerja. Workload dan burnout secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, E. Wibowo. 2021. Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah. Cirebon: Insania.
- Akob, Muh. 2016. “Influence Workload, Work Ethic and Job Satisfaction toward Teacher’S Performance (Study of Islamic- Based School in Makasar- Indonesia).” *Journal of Management and Business Studies*. Vol.5(7): hal 172–177.
- Darmawan, A. A., Silvindari, I. A., & Susilawati, I. R. 2015. Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi* , 1 (1), 28-39.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. 2021. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- FauziRidwan, M., Adawiyah, W.R., & Ahmad, A.A. 2018. Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 20(1), 1-23
- Gibson. 2012, Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta.
- Hariati, S., Nasution, M.A. & Warjio 2021. Analisis Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada Pemilihan Umum 2019. *PERSPEKTIF*, 10(2): 467-474
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. 1981. Development of NASA-TLX (Task Load Index Results of Empirical and Theoretical Research. In *Human Mental Workload*, 139- 183.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. 2006. Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Listiana, L. A., Hatmawan, A. A., & Hasanah, K. 2020. Pengaruh Job Description, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Askrindo Insurance Cabang Madiun. *SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*
- Luthans, Fred, 2006. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Suwatno, & Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana, F., Zulaspa, T. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2.