

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI INTERVENING PADA PERUSAHAAN PT LISHAN JAYA PUTERA** *f*



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh :

**Raul Haedarsyah**

**6032001210**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No.**

**720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON TURNOVER  
INTENTION WITH BURNOUT AS AN INTERVENING IN  
THE COMPANY PT LISHAN JAYA PUTERA**



**UNDERGRADUATED THESIS**

Submitted to complete part of the requirement for  
Bachelor's Degree in Management

By :

**Raul Haedarsyah**

**6032001210**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by LAMEMBA No.**

**720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN BURNOUT SEBAGAI INTERVENING  
PADA PERUSAHAAN PT LISHAN JAYA PUTERA**

Oleh :

Raul Haedarsyah

6032001210

Bandung, 8 Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM

Dosen Pembimbing Skripsi

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Raul Haedarsyah  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 September 2002  
NPM : 6032001210  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

## **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BURNOUT SEBAGAI INTERVENING PADA PERUSAHAAN PT LISHAN JAYA PUTERA”**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.  
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 8 Juli 2024

Pembuat pernyataan :



( Raul Haedarsyah )

## ABSTRAK

Di era sekarang ini, para pekerja harus dihadapi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja sehingga mereka harus cepat beradaptasi dengan keadaan. Hal ini mengakibatkan semakin banyaknya tuntutan yang harus diterima oleh para karyawan yang tidak menutup kemungkinan para pekerja tidak sanggup untuk menahan beban selama bekerja. Salah satu perusahaan yang terkena dampaknya adalah PT Lishan Jaya Putera. Berdasarkan preliminary research, menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima di perusahaan tinggi sehingga para pekerja berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang bisa dilihat bahwa dalam satu tahun terakhir *turnover rate* di perusahaan tinggi. Selain itu para pekerja merasa bahwa mereka mengalami stress yang berlebihan selama bekerja di perusahaan.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui bagaimana beban kerja mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan Lishan Jaya Putera dengan *burnout* sebagai intervening. Jenis penelitian yang digunakan adalah applied research dengan metode causal research. Dalam pengumpulan data penulis melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 40 pekerja yang ada di perusahaan Lishan Jaya Putera. Selanjutnya data yang sudah didapatkan diolah menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, dan uji regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja di perusahaan tinggi, *turnover intention* dalam taraf tinggi dan *burnout* dalam taraf yang tinggi. Diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan 71,8% varian pada variabel *turnover intention*. Selanjutnya beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* dimana 51,9% varian pada variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja. Terakhir beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *burnout*. Dari hasil analisis penulis memberi saran perusahaan dapat mengukur bagaimana jumlah efisien karyawan untuk setiap divisi agar para pekerja tidak merasa terbebani di perusahaan, Perusahaan bisa menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental, dan Perusahaan dapat membuat evaluasi yang bertujuan untuk mengurangi *burnout* yang dirasakan oleh para pekerja

## ABSTRACT

In this current era, workers have to face rapid changes in the work environment so they have to quickly adapt to the situation. This results in more and more demands that must be accepted by employees which does not rule out the possibility that workers will not be able to withstand the load while working. One of the companies affected is PT Lishan Jaya Putera. Based on preliminary research, it shows that the workload received in the company is high so that workers want to leave their jobs. It can be seen that in the last year the turnover rate in the company has been high. Apart from that, workers feel that they experience excessive stress while working at the company.

The aim of the research conducted by the author is to find out how workload influences *turnover intentions* at the Lishan Jaya Putera company with *burnout* as an intervention. The type of research used is applied research with causal research methods. In collecting data, the author conducted interviews and distributed questionnaires to 40 workers at the Lishan Jaya Putera company. Next, the data that has been obtained is processed using descriptive analysis, simple linear regression test, and multiple linear regression test.

The results of this research show that the workload level in the company is high, *turnover intentions* are high and *burnout* is high. It is known that workload has a positive effect on turnover turnover with a variance of 71.8% in the turnover turnover variable. Furthermore, workload has a positive effect on *burnout* where 51.9% of the variance in the *burnout* variable can be explained by the workload variable. Recent workload has a positive effect on turnover through *burnout*. From the results of the analysis, the author suggests that companies can measure how efficient employees are for each division so that workers do not feel burdened in the company, companies can create an environment that supports physical and mental well-being, and companies can make evaluations aimed at reducing *burnout* felt by workers.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan kasih sayang-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Perusahaan PT Lishan Jaya Putera**”. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk dapat melengkapi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam proses penyusunan skripsi yang penulis jalani tidaklah mudah, adanya kesulitan serta hambatan yang sering kali penulis rasakan. Namun, penulis memperoleh bimbingan, dukungan, bantuan serta doa dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dengan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis pada kesempatan ini ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu penulis yang selalu senantiasa mendoakan serta memberikan dukungan kepada penulis dari awal penulis memasuki masa perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dan mengakhiri masa perkuliahan S1 dengan baik.
2. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
3. Ibu Meidilla Anggita selaku Dosen Wali penulis yang telah senantiasa memberikan arahan serta dukungan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah senantiasa membimbing, memberikan arahan, masukan serta bantuan kepada penulis dari awal proses penyusunan skripsi hingga akhir proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh dosen pengajar dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah senantiasa memberikan ilmu serta

pembelajaran yang bermanfaat kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.

6. Pak kris handoko selaku supervisor PT Lishan Jaya Putera dan seluruh pekerja PT Lishan Jaya Putera yang telah senantiasa untuk dapat meluangkan waktunya untuk membantu penulis selama proses penelitian sehingga penulis dapat memperoleh data yang dibutuhkan dalam proses penyusunan skripsi.
7. Kevin Fedriko dan Handecha Sultanto selaku sahabat penulis sejak duduk dibangku SMA hingga saat ini, terima kasih telah selalu mendengarkan keluh kesah yang dirasakan oleh penulis dan menyemangati penulis dalam setiap perjalanan kehidupan penulis hingga menemani penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Nigel Jeremy, Bagus Ananta Abiyasa, Bryan Joseph, Hikal Athallah Muzakki, Muhammad Dzaky Ramadhan, Antonius Vivaldi, Naufal Bima selaku sahabat penulis yang telah senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis memberikan dukungan, semangat, bantuan dan motivasi dari awal masa perkuliahan hingga akhirnya proses penyusunan skripsi.
9. Nigel Jeremy, Bagus Ananta Abiyasa, Nathaniel Jerikko Ravidya, Made Adhika Laksamana Gara selaku teman band penulis yang sudah senantiasa menemani keluh kesah penulis selama semester akhir.
10. Ardytha Aulia Putri selaku orang yang selalu menemani penulis dan mendengarkan keluhan dan mendukung penulis sampai saat ini.
11. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah berjuang bersama dari awal masa perkuliahan.
12. Seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan doa serta dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.



Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 8 Juli 2024

Raul Haedarsyah

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>12</b>
1.1 Latar Belakang .....	12
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	15
1.5 Kerangka Pemikiran .....	16
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>19</b>
2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.1.1 Definisi <i>Turnover intention</i> .....	19
2.1.2 Faktor <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.2 Beban kerja .....	21
2.2.1 Definisi Beban kerja.....	21
2.2.2 Faktor Penyebab Beban Kerja.....	22
2.2.3 Indikator Beban Kerja.....	23
2.3 <i>Burnout</i> .....	24
2.3.1 Definisi <i>Burnout</i> .....	24
2.3.2 Faktor Penyebab <i>Burnout</i> .....	25
2.3.3 Indikator <i>Burnout</i> .....	26
2.4 Penelitian Terdahulu .....	26
<b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
3.1 Metode Penelitian .....	35
3.1.1 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36

3.1.3 Populasi dan Sampel .....	36
3.1.4 Operasionalisasi Variabel .....	37
3.1.5 Teknik Pengukuran Data.....	46
3.1.6 Uji Validitas .....	46
3.1.7 Uji Reliabilitas .....	46
3.2 Teknik Analisis Data.....	47
3.2.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	47
3.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	48
3.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.3.1 Uji Normalitas.....	49
3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	50
3.3.3 Uji Heteroskedasitas .....	50
3.4 Objek Penelitian.....	51
3.4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	51
3.4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	51
3.4.3 Struktur Organisasi .....	52
3.5 Karakteristik Responden.....	53
3.5.1 Umur Responden.....	53
3.5.2 Jenis Kelamin.....	54
3.5.3 Divisi.....	54
3.5.4 Lama Bekerja di Perusahaan.....	55
3.5.5 Penghasilan .....	55
3.5.6 Rata-Rata Waktu Kerja .....	56
3.5.7 Status.....	56
3.5.8 Jumlah Tanggungan.....	57
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
4.1 Beban Kerja di PT Lishan Jaya Putera.....	58
4.1.1 Dimensi Beban Waktu .....	62
4.1.2 Dimensi Beban Mental.....	64
4.1.3 Dimensi Beban Psikologis .....	65
4.2 <i>Burnout</i> di Perusahaan Lishan Jaya Putera .....	68
4.2.1 Dimensi Kelelahan Emosional.....	71
4.2.2 Dimensi Kurangnya Aktualisasi Diri.....	72

4.2.3 Dimensi Depersonalisasi.....	74
4.3 <i>Turnover Intention</i> di Perusahaan Lishan Jaya Putera.....	75
4.3.1 Dimensi Thinking of Quitting.....	79
4.3.2 Dimensi Intent to Search.....	81
4.3.3 Dimensi Intent to Quit.....	82
4.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Perusahaan Lishan Jaya Putera .....	84
4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	84
4.4.2 Hasil Analisis Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	85
4.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i> di Perusahaan Lishan Jaya Putera .....	87
4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	87
4.5.2 Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> .....	88
4.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Intervening .....	90
4.6.1 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	90
4.6.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>97</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Turnover Rate.....	14
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X .....	37
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Y .....	40
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel z .....	43
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 3. 5 Interpretasi Rata-Rata Hitung .....	48
Tabel 3. 6 Umur Responden .....	53
Tabel 3. 7 Jenis Kelamin .....	54
Tabel 3. 8 Jenis Divisi.....	54
Tabel 3. 9 Lama Bekerja .....	55
Tabel 3. 10 Penghasilan .....	55
Tabel 3. 11 Rata-Rata Waktu Bekerja .....	56
Tabel 3. 12 Status.....	56
Tabel 3. 13 Jumlah Tanggungan.....	57
Tabel 4. 1 Beban kerja di Perusahaan Lishan Jaya Putera .....	58
Tabel 4. 2 Dimensi Beban Waktu .....	62
Tabel 4. 3 Dimensi Beban Mental .....	64
Tabel 4. 4 Dimensi Beban Psikologi .....	65
Tabel 4. 5 Burnout di Perusahaan Lishan Jaya Putera .....	68
Tabel 4. 6 Dimensi Kelelahan Emosional .....	71
Tabel 4. 7 Dimensi Kurangnya Aktualisasi Diri .....	72
Tabel 4. 8 Dimensi Depersonalisasi .....	74
Tabel 4. 9 Turnover Intention di Perusahaan Lishan Jaya Putera .....	76
Tabel 4. 10 Dimensi Thinking of Quitting .....	79
Tabel 4. 11 Dimensi Intent to Search .....	81
Tabel 4. 12 Dimensi Intent to Quit.....	82
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas .....	84
Tabel 4. 14 Tabel Coefficients Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.....	85
Tabel 4. 15 Model Summary Beban Kerja Terhadap Turnover Intention .....	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas .....	87
Tabel 4. 17 Tabel coefficients Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout.....	88
Tabel 4. 18 Model Summary Beban Kerja Terhadap Burnout .....	89
Tabel 4. 19 Hasil Uji Normalitas .....	90
Tabel 4. 20 Hasil Uji Multikolinearitas .....	90
Tabel 4. 21 Tabel coefficients Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Burnout Sebagai Intervening.....	92
Tabel 4. 22 Model Summary Beban Kerja Terhadap Burnout .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Survei Databooks .....	13
Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pengantar kuisisioner .....	100
Lampiran 2: Petunjuk.....	101
Lampiran 3: Hasil kuisisioner beban kerja .....	107
Lampiran 4: Hasil Kuesioner Turnover Intention.....	109
Lampiran 5: Hasil kuesioner Burnout.....	111
Lampiran 6: Uji Realibilitas Variabel Beban Kerja.....	113
Lampiran 7: Uji realibilitas Variabel Turnover Intention .....	113
Lampiran 8: Uji Realibilitas Variabel Burnout.....	114

# **BAB 1**

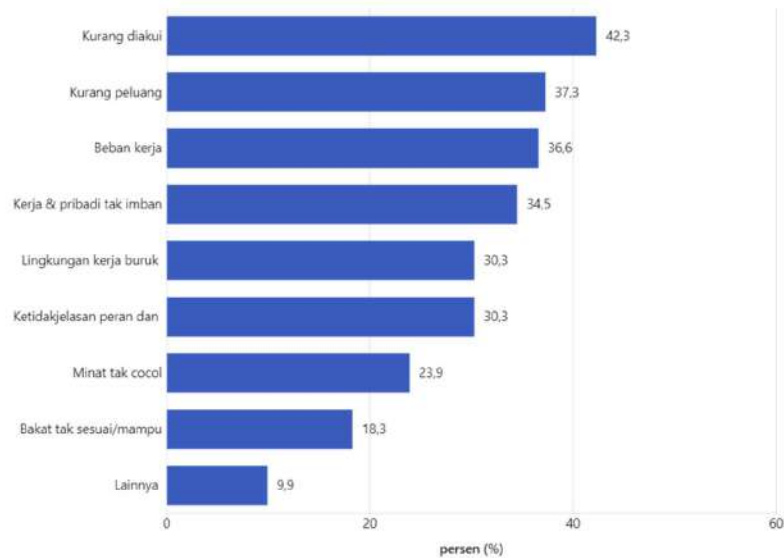
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Soemarsono (2018; dalam nurhalizah 2023) sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah cara seorang manusia untuk mewujudkan sesuatu berdasarkan dengan kemampuan dan daya fisik yang dimilikinya. Hal yang mempengaruhinya adalah keturunan, lingkungan, serta motivasi. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah penentu bagaimana akan jalannya suatu perusahaan. Menurut Totanan (2004; dalam haryanto 2020) perusahaan akan menghasilkan value/output yang berbeda jika dikelola oleh orang yang beda. Bisa disimpulkan bahwa hasil perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia yang mengelolanya. Banyak orang menganggap bahwa aspek utama untuk mengukur suatu perusahaan adalah finansial, tetapi mereka lupa bahwa yang menjadikan suatu financial perusahaan bergerak positif adalah sumber daya manusia yang memiliki nilai pengetahuan, ide, dan inovasi yang kompeten, Menurut MENPAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 beban kerja adalah kewajiban atau tugas yang diberikan oleh organisasi yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Di era sekarang ini, para pekerja harus dihadapi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja sehingga mereka harus cepat beradaptasi dengan keadaan. Hal ini mengakibatkan semakin banyaknya tuntutan yang harus diterima oleh para karyawan yang tidak menutup kemungkinan para pekerja tidak sanggup untuk menahan beban selama bekerja. Menurut survey yang dilakukan oleh databoks terhadap 142 responden yang berjudul “Kurang Diakui hingga Beban Kerja Berlebih, Ini Alasan Warga RI Tak Bahagia dengan Pekerjaannya” menunjukkan tidak sedikit dari para pekerja sekarang yang merasa terbebani saat melakukan pekerjaannya.





Gambar 1. 1 Hasil Survei Databooks

Sumber: Kurious dan Katadata Insight Center (KIC)

Moebly (1986; dalam Puspitaningrum, 2023) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan yang muncul di individu karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari tempat kerja atau pindah ke tempat kerja yang lainnya. Hal ini akan berdampak negatif jika tidak di mitigasi oleh perusahaan. Semakin tinggi *turnover intention* maka ada kemungkinan akan terjadinya penurunan performa pada karyawan. Ini disebabkan oleh hilangnya fokus untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja. Turnover sendiri bisa terjadi dikarenakan oleh faktor individu, lingkungan, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ria Sundari (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan beban kerja melalui *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ali Jurfi (2019) menunjukkan bahwa setelah melaksanakan penelitian kuantitatif, hasil observasi berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* kepada PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug.

Penulis melakukan wawancara terhadap salah satu supervisor yang memang sudah 3 tahun bekerja di Lishan Jaya Putera. Dari hasil wawancara beliau menyampaikan bahwa setiap bulan setidaknya ada satu orang yang ingin atau berfikir untuk keluar dari perusahaan dikarenakan alasan yang beragam. Tetapi rata-rata karyawan keluar dikarenakan mendapatkan kesempatan pekerjaan yang lebih baik atau beban kerja terlalu banyak

Tabel 1. 1 Turnover Rate

<b>Periode</b>	<b>Jumlah karyawan Awal</b>	<b>Jumlah karyawan akhir</b>	<b>Karyawan masuk</b>	<b>Karyawan keluar</b>	<b>Turnover rate</b>
<b>Februari 2023 - Maret 2024</b>	<b>48</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>19%</b>

Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan pemaparan tabel 1.1 bisa dilihat bahwa angka *turnover rate* mencapai 19% dimana ini melebihi batas wajar. Menurut Gillis (1994; dalam Shafiya 2023) turnover karyawan bisa dibidang normal jika masih di angka 5% - 10% per tahunnya. Narasumber menceritakan bahwa memang perusahaan sedang kewalahan dengan angka turnover yang terbilang tinggi untuk sebuah perusahaan. Hal ini mempengaruhi kinerja dan juga keuangan internal perusahaan. Beliau menyampaikan bahwa perusahaan sebisa mungkin untuk menekan pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia. PT Lishan Jaya Putera sendiri sedang dalam kondisi kembali bangkit semenjak pandemi covid 2019 yang harus menekan segala pengeluaran yang seharusnya bisa dipakai untuk keperluan operasional lainnya.

PT Lishan Jaya Putera merupakan perusahaan yang menawarkan layanan jual beli dan penyewaan properti yang berlokasi di Jl. Juanda No. 61-63 kota

Bandung. Penulis melakukan wawancara tidak terstruktur terhadap pekerja PT Lishan Jaya Putera untuk mendapatkan data mengenai beban kerja yang diterima di perusahaan, apakah mereka juga mendapatkan beban kerja yang tinggi selama bekerja di PT Lishan Jaya Putera yang akhirnya mempengaruhi *turnover intention*

## 1.2 Rumusan Masalah

- Bagaimana *turnover intention* karyawan pada PT Lishan Jaya Putera ?
- Bagaimana beban kerja karyawan pada PT Lishan Jaya Putera?
- Bagaimana tingkat *burnout* karyawan pada PT Lishan Jaya Putera
- Bagaimana pengaruh beban kerja karyawan terhadap *turnover intention* dengan tingkat *burnout* sebagai variabel intervening pada PT Lishan Jaya Putera?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- Mengetahui *turnover intention* karyawan PT Lishan Jaya Putera
- Mengetahui beban kerja karyawan pada PT Lishan Jaya Putera
- Mengetahui tingkat *burnout* karyawan pada PT Lishan Jaya Putera
- Mengetahui pengaruh beban kerja karyawan terhadap *turnover intention* dengan tingkat *burnout* sebagai variabel intervening pada PT Lishan Jaya Putera

## 1.4 Manfaat Penelitian

### - Untuk Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam membuat karya penelitian. selain hal tersebut diharapkan dengan adanya penelitian ini mahasiswa dapat lebih mengenal perihal pentingnya pengelolaan Turnover intention bagi sebuah perusahaan. Dengan memahami pentingnya pengelolaan *turnover intention*, siswa dapat menjadikan itu sebagai konsiderasi saat memulai sebuah bisnis kelak.

- **Untuk PT Lishan Jaya Putera**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bahwa perusahaan dapat menjadikan riset ini sebagai bahan evaluasi sistem sumber daya manusia. Mengingat produktivitas sebuah perusahaan sejalan dengan angka turnover Intention, maka perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan sistem mengenai sumber daya yang lebih mengakomodasi hasil riset ini.

- **Bagi Karyawan Perusahaan**

Penelitian ini dapat menjadi referensi agar banyak karyawan perusahaan mengetahui pentingnya pengolahan *turnover intention* dan mengetahui ciri-ciri perusahaan yang dapat mengakomodasi karyawannya dengan baik. Selain itu, Karyawan tersebut juga dapat memberikan saran dari temuan-temuan penulis kepada HR dari perusahaan mereka masing-masing.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

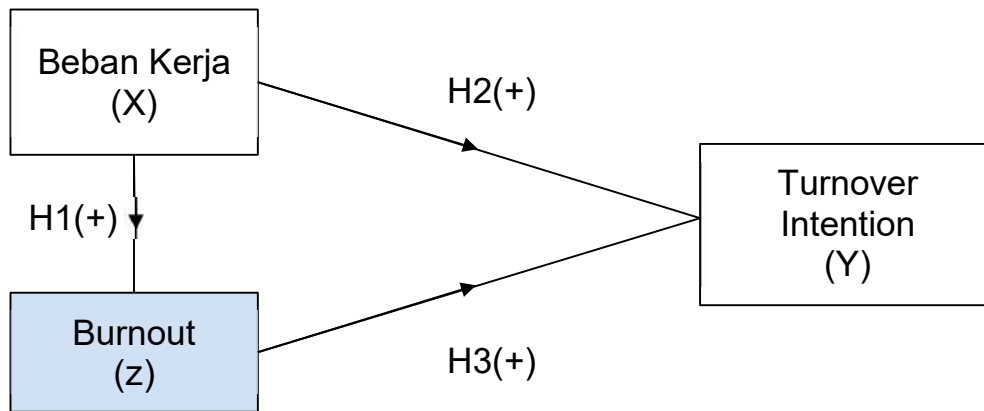
Menurut Lewaherilla et al., (2021) Kesuksesan suatu organisasi mencapai tujuannya tentu saja sangat bergantung kepada sumber daya manusia didalamnya. Kesuksesan organisasi berbanding lurus dengan kinerja para karyawannya, yaitu semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula peluang kesuksesan organisasi.

Menurut Annisa Nurhandayani (2022) mengatakan bahwa beban kerja terjadi apabila adanya keterbatasan kapasitas dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Setiap individu memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dalam kapasitas tertentu. Jika sudah melewati batas kapasitas wajar individu maka akan terjadi terhambatnya pencapaian tujuan tugas. Subjective workload Assessment technique atau yang biasa disingkat SWAT yang dikembangkan oleh Gary Reid dan Thomas E. ngyren (1988), beban kerja memiliki tiga indikator yang bisa menjadi pengukuran dalam pengukurannya yaitu beban waktu, beban mental, dan beban psikologis.

Turnover intention menurut Asiti (2020) merupakan tindakan karyawan berupa pengunduran diri baik secara sukarela maupun dari perusahaan yang tujuannya adalah keluar ataupun pindah dari tempat kerja yang sedang dijalankan.

Sedangkan Pricelda dan Pramono (2021) mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan tempat kerja yang sekarang dan pindah ke tempat kerja yang baru. Turnover intention jika tidak segera diselesaikan maka akan menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan di dalam perusahaan. Menurut Mobley (2021) ada 3 indikator yang bisa menjadi pemicu terjadinya *turnover intention* yaitu ada rasa berpikir untuk keluar, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan membandingkan pekerjaannya

*Burnout*, menurut Kreitner dan Kinicki (1992), diakibatkan oleh stres yang berkelanjutan dan terjadi ketika seseorang mulai meragukan keyakinan pribadinya. Seseorang yang kelelahan mengalami kehilangan energi emosional dan fisik. Stress adalah salah satu masalah yang berkembang ketika seorang individu harus menghadapi tuntutan organisasi yang meningkat dan persaingan yang sengit di tempat kerja.



Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis

Berdasarkan hasil olah penulis maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah

1. Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* karyawan pada PT Lishan Jaya Putera
2. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Lishan Jaya Putera
3. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Lishan Jaya Putera dengan *burnout* sebagai variabel intervening