

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP NIAT KELUAR KERJA MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT Sogeh Bareng Berguna)**



TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

Disusun oleh:

NADYA MEGA DWI LESTARI

NIM. 12010123420211

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

SEMARANG

2025



Sertifikasi

Saya, Nadya Mega Dwi Lestari, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen ini ataupun program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, 5 November 2025

Nadya Mega Dwi Lestari

FEB UNDIP

PENGESAHAN TESIS

Yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP NIAT KELUAR KERJA MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT Sogeh Bareng Berguna)**

Yang disusun oleh Nadya Mega Dwi Lestari, NIM 12010123420211
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 2 Desember 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Semarang, 10 Desember 2025
Universitas Diponegoro
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program



Mirwan Surya Perdhana, S.P., M.M., Ph.D.

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, belonging to Dr. Ismi Darmastuti.

Dr. Ismi Darmastuti, S.E., M.Si.

ABSTRACT

The high level of turnover intention poses a serious challenge for companies in retaining competent and experienced employees. One of the main causes of increasing turnover intention is excessive job stress and workload, which can lead to emotional exhaustion or burnout. This study aims to analyze the effect of job stress and workload on turnover intention with burnout as a mediating variable among employees of PT Sogeh Bareng Berguna.

This research employs a quantitative approach. The population in this study consists of all permanent employees of PT Sogeh Bareng Berguna, totaling 118 individuals. The data analysis technique utilizes the Structural Equation Modeling (SEM) method with a Partial Least Squares (PLS) approach to examine both the direct and indirect effects among the studied variables.

The research findings reveal that job stress and workload have a positive and significant effect on burnout. Burnout also has a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, burnout is proven to partially mediate the relationship between job stress and turnover intention as well as between workload and turnover intention. Therefore, companies need to pay attention to stress management and the proportional distribution of workloads to minimize the risk of burnout and turnover intention in the workplace.

Keywords: *Job Stress, Workload, Burnout, Turnover Intention*

ABSTRAK

Tingginya tingkat niat keluar kerja menjadi tantangan serius bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman. Salah satu penyebab meningkatnya niat keluar kerja adalah stres kerja dan beban kerja yang berlebihan, yang dapat menimbulkan kelelahan emosional atau *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar kerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh karyawan tetap PT Sogeh Bareng Berguna dengan total sebanyak 118 orang. Teknik analisis data memanfaatkan model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) guna menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. *Burnout* turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja. Selain itu, *burnout* terbukti memediasi secara parsial dalam hubungan stres kerja terhadap niat keluar kerja dan beban kerja terhadap niat keluar kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen stres dan distribusi beban kerja yang proporsional guna mengurangi risiko *burnout* dan *turnover intention* di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, *Burnout*, Niat Keluar Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP NIAT KELUAR KERJA MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT Sogeh Bareng Berguna)” dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Magister (S2) Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Penulis mengakui bahwa keberhasilan penyusunan tesis ini merupakan hasil dari dukungan, arahan, serta doa dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis bermaksud menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D., selaku Kaprodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
2. Bapak I Made Sukresna, S.E., M.Si., Ph.D. Sebagai Dosen Wali yang senantiasa membimbing serta memberikan dukungan kepada penulis selama menempuh studi di Magister Manajemen.
3. Ibu Dr. Ismi Darmastuti, S.E., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing yang dengan penuh perhatian telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan, dukungan, serta masukan berharga kepada penulis dalam proses penyusunan tesis dari awal hingga selesai.
4. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang dengan senang hati berbagi ilmu berharga kepada penulis.

5. Kepada orang tuaku tercinta, kakak dan adik, serta nenek yang selalu membimbing, mendoakan dan memberikan dukungan.
6. Kepada keluarga kecil Widad, Esa, Salwa, Herdi, Michael, Dafa dan Gerry, yang senantiasa membantu dalam proses perkuliahan, penyelesaian tesis dan selalu mendukung penulis.

Penulis menyadari terdapat kekurangan dalam tesis ini. Dengan begitu, segala saran dan kritik membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk menyempurnakan karya ini, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi para pembaca. Dengan penuh apresiasi, penulis mengucapkan terima kasih.

FEB UNDIP

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>Sertifikasi</i>	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	12
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	16
2.1 Telaah Pustaka.....	16
2.1.1 Niat Keluar Kerja	16
2.1.2 Stres Kerja	19
2.1.3 Beban Kerja.....	21
2.1.4 <i>Burnout</i>	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	32
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Keluar Kerja.....	32
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Keluar Kerja	33
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Keluar Kerja Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi	34
2.3.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Keluar Kerja Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi	35

2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.5	Perumusan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		39
3.1	Jenis dan Sumber Data	39
3.1.1	Data Primer.....	39
3.1.2	Data Sekunder	40
3.2	Populasi dan Sampel.....	40
3.2.1	Populasi	40
3.2.2	Sampel	41
3.3	Definisi Operasional dan Pengukurannya	42
3.4	Metode Pengumpulan Data	43
3.5	Teknik Analisis	44
3.5.1	<i>Partial Least Squares</i> (PLS)	45
3.5.2	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	46
3.5.3	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	48
3.5.4	Uji Hipotesis	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		52
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	52
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	53
3.1.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
3.1.4	Responden Berdasarkan Usia	54
3.1.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.2	Analisis Data	57
4.2.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	57
4.2.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
4.2.3	Uji Hipotesis	67
4.2.4	Interprestasi Hasil	72
BAB V PENUTUP		78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Implikasi	79
5.2.1	Implikasi Teoritis	79
5.3	Keterbatasan	81
5.4	Saran	82

DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	37
Gambar 4. 1 Outer Model	57
Gambar 4. 2 Outer Loading Tahap Pertama.....	58
Gambar 4. 3 Outer Loading Tahap Kedua	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Research gap	3
Tabel 1. 2 Data Pra Survey Niat Keluar Karyawan	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3. 2 Skala Likert	44
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4. 4 Outer Loading Tahap Pertama.....	59
Tabel 4. 5 Outer Loading Tahap Kedua	61
Tabel 4. 6 Konstruk Reabilitas & Validitas Tahap Pertama	62
Tabel 4. 7 Konstruk Reabilitas & Validitas Tahap Kedua.....	63
Tabel 4. 8 Nilai Cross Loading	64
Tabel 4. 9 Nilai R-square	65
Tabel 4. 10 Q-Square.....	66
Tabel 4. 11 Path Coefficient.....	67
Tabel 4. 12 Specific Indirect Effect.....	69
Tabel 4. 13 Kekuatan Mediasi.....	70
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Hipotesis	71

SEMARANG
FEB UNDIP

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIIONER PENELITIAN	87
LAMPIRAN 2 TANGGAPAN HASIL RESPONDEN	91
LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi komponen kunci yang menjalankan berbagai fungsi dalam suatu organisasi. Hanya organisasi yang dapat melakukan pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia dengan baik yang akan bertahan dan beradaptasi di era persaingan global (Kurniawaty et al., 2023). Selain itu, manusia juga menjadi salah satu aspek sumber daya manajerial yang sangat vital dalam mengarahkan pencapaian tujuan organisasi. (Imaroh et al., 2023). Revolusi industri 4.0 menciptakan tingkat persaingan yang ketat di berbagai sektor, sehingga mendorong perusahaan dapat menjalankan operasionalnya dengan lebih optimal dan efisien. Persaingan yang intens ini juga menuntut organisasi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya, karena merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Manajemen karyawan yang baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Ramlah et al., 2021). Karyawan memiliki nilai yang sangat penting bagi perusahaan karena berperan mendukung tim guna meraih target organisasi. Oleh karenanya itu, manajemen yang baik terhadap karyawan diperlukan agar mereka dapat memberikan kontribusi optimal bagi perkembangan organisasi (Wulansari et al., 2021), seperti terwujudnya suasana kerja yang aman dan menyenangkan, kondisi fisik dan mental karyawan yang tetap terjaga agar terhindar dari stres kerja, serta beban kerja yang wajar. Hal ini

penting untuk mencegah timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan.

Fenomena *turnover* karyawan di Indonesia sudah menjadi persoalan yang umum terjadi. Berbagai perusahaan menghadapi kasus ini, yang umumnya disebabkan oleh faktor seperti buruknya manajemen perusahaan (Wulansari et al., 2022). Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan tantangan besar bagi perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti meningkatnya biaya untuk merekrut karyawan baru, waktu yang terbuang selama proses rekrutmen berlangsung, serta pengeluaran tambahan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan pengganti. Salah satu penyebab utama yang memicu adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan adalah stres kerja. (Imaroh et al., 2023). Stres kerja terjadi saat beban tugas yang diterima melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki oleh individu untuk menghadapinya, baik secara fisik maupun psikologis. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga menjadi faktor krusial yang dapat meningkatkan tekanan kerja. Ketika seseorang menghadapi beban kerja berat dalam kurun waktu yang berkepanjangan, situasi ini dapat berdampak pada kelelahan fisik, emosional, maupun mental, yang akhirnya mengarah pada kondisi *burnout*. (Nal et al., 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai keterkaitan antara niat keluar kerja, stres kerja, beban kerja dan *Burnout* terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga menciptakan *research gap*, seperti yang terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 *Research gap*

NO	Variabel	Peneliti, Judul	Hasil
1	Stres Kerja terhadap Niat Keluar Kerja	(Imaroh et al., 2023) “ <i>The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress</i> ”	berpengaruh positif signifikan
		Salama et al. (2022) “ <i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees</i> ”.	berpengaruh positif signifikan
		(Maharani & Tamara, 2024) “ <i>The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating</i> ”	Tidak berpengaruh
		(Misbakhudin et al., 2023a), “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan <i>Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention</i> ”	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
2	Beban Kerja terhadap Niat Keluar Kerja	(Wulansari et al., 2021) “ <i>The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor’s Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable</i> ”	Berpengaruh positif dan signifikan
		(Imaroh et al., 2023) “ <i>The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress</i> ”	Berpengaruh positif dan signifikan
		(Aristana et al., 2023) “ <i>The Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers, with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator</i> ”	Tidak berpengaruh

Sumber: diolah penulis, 2025

Dari Tabel 1.1 di jelaskan bahwa Imaroh et al. (2023) dan Salama et al. (2022) penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja. Berbeda dengan hasil temuan oleh Maharani & Tamara (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap niat keluar kerja, namun terdapat juga pula hasil temuan berbeda dari (Misbakhudin et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa stres kerja cenderung meningkatkan niat keluar kerja, namun pengaruh tersebut tidak terbukti secara signifikan. Pada variabel beban kerja dan niat keluar kerja terdapat hasil penelitian dari (Wulansari et al., 2021) dan (Imaroh et al., 2023) yang ditemukan bahwa beban kerja berperan secara signifikan dalam mendorong peningkatan niat keluar dari tempat kerja. Sedangkan temuan berbeda dari (Aristana et al., 2023) yang mengindikasikan bahwa beban kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap niat keluar kerja.

Stres kerja adalah reaksi fisiologis, psikologis, emosional, dan perilaku yang terjadi ketika harapan di lingkungan kerja tidak dapat dipenuhi dengan kebutuhan, kemampuan, dan sumber daya karyawan (Üngüren et al., 2024). Stres kerja yang tidak tertangani akan terus terakumulasi dan berpotensi menyebabkan *Burnout*. Kondisi ini tidak hanya melemahkan semangat dan produktivitas karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, beban tugas yang berat, serta ekspektasi yang tinggi dapat menjadi faktor pemicu stres, yang dalam jangka panjang merusak kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Selain tekanan yang bersumber dari organisasi dan pekerjaan itu sendiri, faktor eksternal

seperti masalah keluarga atau lingkungan sosial juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja (Hom et al., 2019).

Secara umum, beban kerja merujuk pada serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan tugas, mencakup upaya yang diperlukan, aktivitas yang dilakukan, atau hasil yang dicapai (Salsabilla et al., 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar, terutama bila tidak diimbangi dengan kapasitas individu dan dukungan organisasi, meskipun dalam beberapa kasus, beban kerja saja tidak selalu menjadi penyebab langsung niat keluar, melainkan juga dipengaruhi oleh sistem kerja perusahaan (Farros Imaroh et al., 2023). Setiap karyawan diharapkan dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya secara maksimal, sehingga mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Namun, dalam kenyataannya, berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan, terutama berkaitan dengan beban kerja dan tekanan lingkungan, dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, menjadi hal yang penting bagi pimpinan perusahaan untuk secara proaktif mengidentifikasi dan menyelesaikan beban masalah yang dialami karyawan (Muis et al., 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan langsung antara stres kerja, beban kerja, dan niat keluar kerja yang mengungkap bahwa tingginya beban kerja serta tingkat stres yang dirasakan karyawan berkontribusi terhadap meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Wulansari et al., 2021). Pada praktiknya, mempertahankan karyawan yang produktif sering kali menghadapi berbagai tantangan. Banyak karyawan

memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja atau keluar kerja dengan beragam alasan. Selain disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, pensiun, atau pemecatan, yang menjadi fokus perhatian perusahaan adalah karyawan yang memilih mengundurkan diri atas inisiatif sendiri (*resignation*) (Misbakhudin et al., 2023).

Dalam konteks korelasi antara stres kerja, beban kerja, dan niat keluar kerja, keberadaan *burnout* sebagai variabel mediasi memiliki dasar teoritis dan empiris yang kuat. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, serta penurunan dalam pencapaian kinerja individu yang muncul akibat paparan stres kerja yang berkepanjangan (Maslach & Jackson, 1981). Dalam konteks organisasi, *burnout* tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan, tetapi juga menjadi faktor risiko utama yang mendorong munculnya niat keluar kerja. Lebih lanjut, berdasarkan *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989), *burnout* merupakan manifestasi dari hilangnya sumber daya psikologis dan emosional akibat tekanan pekerjaan. Ketika individu mengalami *burnout*, mereka merasa bahwa satu-satunya cara untuk menghentikan kehilangan sumber daya tersebut adalah dengan menarik diri dari situasi stres – dalam hal ini, meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, *burnout* menjelaskan mekanisme psikologis internal yang menjembatani korelasi antara stres kerja dan beban kerja terhadap niat untuk keluar dari organisasi. Secara empiris, sejumlah penelitian juga telah membuktikan peran mediasi *burnout* dalam konteks ini. Seperti pada studi yang dilakukan oleh (Üngüren et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa *burnout*

memiliki peran mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan yang sejenis juga diperoleh dalam studi yang dilakukan (Nal et al., 2022) yang menyebutkan bahwa *burnout* memiliki peran mediasi dalam hubungan antara beban kerja terhadap niat keluar kerja. Dengan demikian, penggunaan *burnout* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini bukan hanya didasarkan pada kerangka teori yang kuat, tetapi juga didukung oleh temuan empiris yang konsisten. *Burnout* berperan sebagai jembatan psikologis yang menjelaskan bagaimana dan mengapa stres kerja serta beban kerja mendorong individu untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.

Mengingat stres kerja dan beban kerja sering kali dipicu oleh target yang tinggi untuk setiap karyawan. Di industri retail, karyawan diharuskan mencapai target tertentu untuk memastikan perusahaan dapat terus meraih keuntungan secara maksimal dan efisien (Azzahra et al., 2021). Pada industri retail target-target ini tidak hanya mencakup pencapaian finansial, tetapi juga pelayanan yang optimal, pengelolaan risiko, dan efisiensi operasional. Industri ritel merupakan bidang usaha yang bergerak dalam aktivitas penjualan produk atau layanan secara langsung kepada pelanggan akhir untuk keperluan pribadi, bukan untuk tujuan perdagangan kembali. Sebagai tahap akhir dalam rantai distribusi, sektor ini memiliki peran krusial sebagai penghubung antara produsen dan konsumen.

Industri ritel di Indonesia merupakan sektor strategis yang secara berkelanjutan menyumbangkan kontribusi yang berarti bagi perekonomian nasional, terutama melalui konsumsi rumah tangga. Berdasarkan data dari

Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024, sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor yang mencakup industri ritel menyerap 18,89% dari total tenaga kerja nasional. Angka ini menempatkan sektor ritel sebagai penyumbang tenaga kerja terbesar kedua setelah sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan yang menyerap 28,18% tenaga kerja. Tingginya mobilitas tenaga kerja di sektor ritel menjadikannya konteks yang relevan untuk meneliti hubungan antara stres kerja, beban kerja, *Burnout*, dan niat keluar kerja. Lingkungan kerja yang dinamis serta tingginya tuntutan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta sistem kerja shift yang tidak menentu dapat berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja dan *Burnout*, yang pada gilirannya mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024).

PT Sogeh Bareng Berguna adalah salah satu perusahaan ritel yang mengalami pertumbuhan yang signifikan di Indonesia, yang tersebar di wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini berawal dari toko ritel offline PULSA 21 sejak tahun 2005 dan telah melakukan ekspansi ke berbagai bidang usaha seperti produk digital, kosmetik, dan perabotan rumah tangga (PT Sogeh Bareng Berguna, 2024). Kompleksitas bisnis yang dijalankan menuntut sistem kerja yang padat, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan pasar. Dalam konteks tersebut, penting untuk mengkaji aspek psikologis karyawan yang secara langsung berkontribusi terhadap keberhasilan operasional perusahaan.

Pada penelitian ini, untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi aktual yang terjadi di PT Sogeh Bareng Berguna, peneliti melakukan pra-survei yang difokuskan pada indikator niat keluar kerja dengan melibatkan sebanyak 19 responden dari karyawan yang di himpun pada bulan mei 2025. Survei ini bertujuan untuk mengukur tingkat niat keluar kerja sebagai bagian dari identifikasi awal kondisi sumber daya manusia di perusahaan.

Tabel 1. 2 Data Pra Survey Niat Keluar Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju %	Tidak Setuju %
1	Saya tertarik mengeksplorasi peluang kerja di luar perusahaan ini	73,7	26,3
2	Jika ada kesempatan lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.	73,7	26,3

Sumber: Data Primer, 2025

Dilihat dari hasil pra-survei pada tabel 1.2 yang dilakukan terhadap karyawan PT Sogeh Bareng Berguna dengan menggunakan indikator-indikator niat keluar kerja, diperoleh gambaran awal mengenai kecenderungan niat keluar dari pekerjaan. Pertanyaan pertama dalam pra-survei menyatakan, "Saya tertarik mengeksplorasi peluang kerja di luar perusahaan ini", sebanyak 73,7% responden menyatakan setuju, dan hanya 26,3% yang menyatakan tidak setuju. Demikian pula pada pernyataan "Jika ada kesempatan lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini", sebanyak 73,7% karyawan menyatakan setuju, menunjukkan niat keluar yang cukup tinggi apabila terdapat tawaran kerja yang lebih menarik.

Temuan awal tersebut memperkuat urgensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT Sogeh Bareng Berguna. Penelitian ini dibutuhkan guna

mengkaji secara lebih mendalam bagaimana stres kerja dan beban kerja dapat memengaruhi niat untuk keluar kerja. Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, perusahaan dapat menciptakan metode atau strategi manajemen yang lebih efektif dalam menurunkan stres, mengatur beban kerja secara proporsional, serta mewujudkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Dari temuan yang didapat, tampak bahwa stres kerja dan beban kerja menjadi dua aspek penting yang berkontribusi terhadap meningkatnya niat keluar kerja. Minimnya penelitian yang secara spesifik menyoroti hubungan variabel – variabel tersebut dalam konteks perusahaan ini menjadi celah riset yang perlu dijawab.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* dan juga adanya isu niat keluar kerja yang semakin mengemuka di berbagai sektor industri. Dalam konteks industri ritel, khususnya pada PT Sogeh Bareng Berguna, fenomena ini diduga dipicu oleh sejumlah faktor internal, di antaranya stres kerja dan beban kerja yang tinggi. Kedua faktor tersebut tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap niat untuk berpindah kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap munculnya *Burnout* suatu kondisi kelelahan emosional dan fisik yang kronis akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. *Burnout* berpotensi memainkan peran sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana stres kerja dan beban kerja dapat memengaruhi intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, dibutuhkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara stres kerja, beban kerja, *Burnout*, dan niat keluar kerja guna

memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi manajemen sumber daya manusia.

Merujuk pada uraian di atas dapat merumuskan masalah bahwa tingginya tingkat niat keluar kerja di kalangan karyawan merupakan isu yang perlu mendapatkan perhatian serius, khususnya dalam konteks organisasi seperti PT Sogeh Bareng Berguna. Melalui hasil pra-survei, ditemukan bahwa kecenderungan niat keluar kerja cukup signifikan. Berdasarkan hal tersebut, tujuan utama dari studi ini tertuju pada rumusan masalah yaitu sejauh mana korelasi antara stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar kerja, serta sejauh mana *burnout* memediasi hubungan tersebut.

Mengacu pada permasalahan yang telah dirancang dan dijelaskan sebelumnya dalam kajian ini, maka pertanyaan penelitian dapat disusun secara sistematis sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap niat keluar kerja pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap niat keluar kerja pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna?
3. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap niat keluar kerja pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna?
4. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap niat keluar kerja pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar kerja, dengan *burnout* sebagai mediator dari pengaruh tersebut. Dalam hal ini, penelitian akan berfokus pada karyawan yang bekerja di PT. Sogeh Bareng Berguna. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap niat keluar kerja pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap niat keluar kerja pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna.
3. Untuk menganalisis peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan stres kerja terhadap niat keluar kerja.
4. Untuk menganalisis peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan beban kerja terhadap niat keluar kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan dari studi ini dapat menjadi sumber untuk memberikan sumbangsih yang berarti, baik dalam pengembangan teori maupun dalam penerapan praktis di lapangan. Berikut adalah uraian lebih lanjut mengenai kontribusi yang dihasilkan dari penelitian ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya

manusia, dengan fokus pada aspek psikologis yang memengaruhi perilaku kerja karyawan.

2. Menambahkan wawasan ilmiah mengenai korelasi antara stres kerja, beban kerja, *burnout*, dan niat keluar kerja, serta menguji peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.
3. Menjadi referensi tambahan dalam studi-studi organisasi yang menekankan pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan kerja dalam menjaga loyalitas karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Sebagai dasar pertimbangan bagi pengambilan keputusan manajemen PT Sogeh Bareng Berguna dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan niat keluar kerja.
2. Menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi manajemen stres dan beban kerja melalui kebijakan kerja yang lebih fleksibel, sistem manajemen waktu yang baik, serta program dukungan kesehatan mental.
3. Membantu organisasi dalam mengembangkan langkah-langkah strategis Sumber Daya Manusia yang efektif guna meningkatkan rasa puas dan keterikatan kerja karyawan muda, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
4. Memberikan dasar pengambilan keputusan dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih positif, seimbang, dan adaptif terhadap kebutuhan generasi muda.

5. Menjadi panduan bagi HRD dan pimpinan perusahaan untuk meminimalisasi tingkat *Burnout* melalui pendekatan manajerial dan organisasi yang lebih humanis.

1.5 Sistematika Penulisan

Struktur dalam penelitian ini mencakup lima bab pokok yang terstruktur secara sistematis guna menggambarkan keseluruhan tahapan penelitian. Adapun susunan sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bab 1: Pendahuluan

Bagian ini memaparkan secara rinci berbagai komponen penting dalam penelitian, mulai dari latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai, batasan ruang lingkup studi, hingga sistematika penulisan. Uraian tersebut disusun untuk memberikan dasar argumen yang kuat mengenai urgensi kajian terhadap stres kerja, beban kerja, *burnout*, serta niat keluar kerja, khususnya dalam konteks dinamika organisasi.

2. Bab 2 : Telaah Pustaka

Pada segmen ini menguraikan landasan teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu stres kerja, beban kerja, *burnout*, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, bab ini juga menyajikan hasil-hasil studi terdahulu, kerangka berpikir penelitian, serta perumusan hipotesis yang akan dijadikan dasar dalam pengujian secara empiris.

3. Bab 3 : Metode Penelitian

Dalam bagian ini menjelaskan secara rinci pendekatan yang diterapkan dalam pelaksanaan penelitian, mencakup jenis penelitian serta sumber data yang

dimanfaatkan. Selain itu, bab ini juga menguraikan teknik penentuan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional masing-masing variabel, dan tahapan dalam proses analisis data.

4. Bab 4 : Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil analisis data dari pengolahan kuesioner yang telah dikumpulkan, termasuk evaluasi model pengukuran dan model struktural, serta hasil uji hipotesis. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil temuan dengan teori dan penelitian terdahulu.

5. Bab 5 : Penutup

Bab ini menyajikan ringkasan temuan utama dari penelitian yang telah dilakukan, serta memberikan rekomendasi yang bersifat praktis bagi perusahaan dan bersifat teoritis untuk mendukung kontribusi terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Niat Keluar Kerja

Niat keluar kerja adalah sebuah dorongan atau indikasi keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela keluar dari organisasi dalam waktu dekat. Konsep ini sering dipandang sebagai indikator utama dalam memprediksi kemungkinan terjadinya *turnover* yang sebenarnya (Mobley et al., 1978). Niat keluar kerja mencerminkan proses kognitif dan afektif yang kompleks, yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kondisi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta proporsi yang seimbang antara tekanan pekerjaan dan sumber daya internal individu. Individu yang mengalami ketidakpuasan kerja, tekanan psikologis, atau kelelahan emosional cenderung mengembangkan intensi untuk keluar sebagai strategi adaptif terhadap kondisi kerja yang tidak mendukung (Tett & Meyer, 1993).

Niat keluar kerja adalah dorongan yang muncul dengan kesadaran penuh dan melalui proses perencanaan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela. Niat ini dapat muncul akibat berbagai faktor negatif yang dialami dalam pekerjaan, seperti tekanan kerja, beban kerja yang tinggi, *Burnout*, tidak adanya kesempatan pengembangan karier, serta kurangnya penghargaan dan dukungan organisasi (Aristana et al., 2023). Salama et al. (2022) menekankan bahwa niat keluar kerja dalam konteks

industri jasa, seperti hotel dan kesehatan, memiliki dampak langsung terhadap kualitas layanan, kontinuitas operasional, serta citra organisasi. Oleh karena itu, memahami niat keluar kerja menjadi krusial bagi organisasi yang bergantung pada kualitas layanan dan loyalitas karyawan (Salama et al., 2022).

Dalam berbagai model perilaku organisasi, niat keluar kerja diposisikan sebagai variabel antara yang menjembatani hubungan antara faktor psikososial (seperti stres kerja, *Burnout*, atau beban kerja) dengan perilaku aktual berupa resignasi. Misalnya, dalam model proses keputusan *turnover* yang dikembangkan oleh (Mobley, 1977), niat keluar kerja merupakan hasil dari evaluasi negatif terhadap pekerjaan yang mendorong individu untuk mengeksplorasi alternatif lain di luar organisasi. Artinya, semakin tinggi intensitas stres dan kelelahan psikologis yang dirasakan, semakin besar kemungkinan individu mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya (Griffeth et al., 2000).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa niat keluar kerja dipengaruhi oleh kombinasi kompleks dari sejumlah faktor. Analisis terhadap faktor-faktor ini mendukung organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih tepat dalam mempertahankan karyawan. Berikut ini adalah beberapa faktor utama yang secara signifikan berkontribusi terhadap niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

- a. Beban kerja tinggi tanpa dukungan memadai menyebabkan kelelahan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian oleh Aristana et al. (2023) dan Nal et al.

(2022) pada temuannya bahwa beban kerja memengaruhi *Burnout* dan secara tidak langsung meningkatkan niat keluar kerja.

- b. Stres akibat tekanan kerja, tuntutan berlebih, atau lingkungan yang tidak mendukung juga menjadi faktor signifikan. Ferdian et al. (2020) dan Salama et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan niat keluar.
- c. *Burnout* atau kelelahan emosional merupakan mediator penting antara stres kerja dan niat keluar. Semakin tinggi *Burnout*, semakin besar kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan lain (Zanabazar & Bira, 2023).
- d. Kepuasan Kerja, karyawan yang puas cenderung bertahan. Sebaliknya, ketidakpuasan menjadi pendorong utama *turnover* intention. Job satisfaction juga sering bertindak sebagai mediator antara stres kerja dan niat keluar (Ferdian et al., 2020).
- e. Dukungan Organisasi, kurangnya dukungan dari organisasi seperti kejelasan peran, reward, serta promosi yang adil dapat mempercepat niat keluar (Salama et al., 2022).
- f. Faktor-faktor demografis, seperti gender, usia, status pernikahan, dan lama bekerja, juga dapat berpengaruh terhadap niat keluar kerja. Misalnya, karyawan muda atau belum menikah cenderung memiliki intensi keluar lebih tinggi (Aristana et al., 2023).

Dalam penelitian oleh Nal et al. (2022), indikator niat keluar kerja yang merujuk pada model Mobley (1977) dijelaskan sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan (*intention to quit*).
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*).
- c. Keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave the organization*).

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja mencerminkan kondisi kejiwaan yang timbul akibat tekanan dalam pekerjaan dimana individu mengalami tekanan atau beban kerja yang melebihi kapasitasnya, yang berdampak pada gangguan kesejahteraan psikologis dan fisik. Dalam Ferdian et al. (2020) stres kerja merujuk pada kondisi dinamis yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting tetapi terdapat ketidakpastian dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut Salama et al. (2022), stres kerja termasuk dalam salah satu ancaman kesejahteraan di lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan secara global. Stres ini bisa berupa ketidakmampuan individu untuk mengatasi tekanan dari otoritas atau tuntutan pekerjaan yang menyebabkan keadaan emosional negatif seperti kelelahan, beban mental, dan gangguan kinerja.

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab utama stres kerja dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memicu stres kerja berasal dari individu itu sendiri, termasuk di dalamnya aspek sikap, persepsi, dan pola pikir terhadap situasi pekerjaan yang dihadapi. Meskipun secara objektif kondisi kerja tidak terlalu berat, seorang karyawan dapat mengalami stres yang tinggi apabila memiliki pandangan negatif atau kurang kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Cara seseorang memaknai tekanan dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat stres yang dialaminya, sehingga persepsi individu menjadi faktor penting dalam memicu stres kerja (Salama et al., 2022).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan aspek-aspek organisasi yang memberikan tekanan terhadap karyawan. Volume pekerjaan yang melebihi batas kemampuan, ketidakpastian pekerjaan seperti kontrak yang tidak jelas, lama jam operasional yang panjang atau sistem shift yang tidak teratur, serta konflik dan ketidakjelasan peran, merupakan penyebab utama stres kerja. Selain itu, gaya manajemen yang otoriter, kurangnya dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif baik secara fisik maupun psikologis juga berkontribusi meningkatkan tingkat stres karyawan secara signifikan (Nal et al., 2022).

c. **Faktor Sosial dan Organisasi**

Faktor sosial dan organisasi turut berperan dalam memicu stres kerja melalui kurangnya dukungan interpersonal yang datang dari rekan kerja dan pihak atasan, yang membuat karyawan merasa terisolasi dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Perubahan organisasi yang cepat dan tidak jelas, seperti restrukturisasi dan pergantian kebijakan tanpa sosialisasi memadai, menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan. Tekanan untuk memenuhi target kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai juga meningkatkan beban psikologis karyawan. Kondisi ini dapat memperparah stres dan menimbulkan risiko *Burnout* serta niat keluar dari organisasi (Salama et al., 2022).

Indikator stress kerja yang merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Aristana et al. (2023) dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perasaan tegang atau cemas saat memulai atau sedang bekerja
- b. Memiliki pikiran yang mengganggu tentang hal-hal di luar pekerjaan saat sedang bekerja.
- c. Mengalami gangguan tidur yang disebabkan oleh pikiran terkait pekerjaan.
- d. Sering kali menghindari pekerjaan atau mencari alasan untuk tidak melaksanakan tugas.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima pekerja. Beban kerja dianggap tinggi apabila

menimbulkan kewalahan serta menurunkan efektivitas penggunaan sumber daya, sehingga memengaruhi produktivitas dan niat keluar kerja (Aristana et al., 2023). Beban kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan di berbagai sektor. Istilah ini merujuk pada tanggung jawab dan sejumlah pekerjaan yang harus dituntaskan oleh seseorang dalam kurun waktu yang telah ditargetkan. Secara umum, beban kerja didefinisikan sebagai akumulasi tugas yang wajib dituntaskan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu (Salsabilla et al., 2022). Apabila beban kerja berlebihan tidak diimbangi dengan kapasitas individu dan dukungan organisasi, hal tersebut dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar atau *turnover*. Meskipun demikian, dalam beberapa kasus, beban kerja saja tidak selalu menjadi penyebab langsung niat keluar, melainkan juga dipengaruhi oleh sistem kerja perusahaan (Imaroh et al., 2023).

Dalam perspektif lain, Salama et al. (2022) menjelaskan bahwa beban kerja tidak hanya berasal dari jumlah pekerjaan yang diberikan, tetapi juga dari kondisi kerja yang tidak menentu, tekanan sosial, jam kerja panjang, serta kurangnya dukungan organisasi. Nal et al. (2022) juga menekankan bahwa beban kerja mencerminkan kondisi kerja yang menantang dan menuntut.

Koesmowidjojo & Marih (2017), Beban kerja di klasifikasikan kedalam dua kategori utama, yaitu:

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif menunjukkan seberapa besar volume tugas atau pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh seorang individu. Hal ini

mencakup tingginya jumlah jam kerja, besar tekanan pekerjaan yang dihadapi, atau luasnya tanggung jawab yang harus ditangani.

b. **Beban Kerja Kualitatif**

Beban kerja kualitatif berkaitan dengan kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Jenis beban ini menekankan pada tingkat kesesuaian antara kompetensi individu dengan kompleksitas pekerjaan yang diberikan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan karena mampu berdampak secara langsung terhadap performa kerja dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh tugas yang harus diselesaikan, melainkan juga oleh, berbagai faktor lain yang berperan dalam menentukan tingkat beban yang dirasakan oleh pekerja. Sebagai suatu proses atau kegiatan, beban kerja terbentuk melalui kontribusi dari berbagai faktor yang saling berhubungan. Terdapat sejumlah faktor utama yang memengaruhi beban kerja, antara lain sebagai berikut:

a. **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan menjadi faktor utama yang memengaruhi beban kerja, seperti tingkat kompleksitas, volume pekerjaan, serta kesulitan tugas. Tugas yang rumit dan beragam menuntut pengambilan keputusan cepat dan ketelitian tinggi sehingga meningkatkan beban mental dan fisik pekerja. Volume pekerjaan yang banyak dan deadline ketat juga memperbesar tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Aristana et al., 2023).

b. Kemampuan dan Pengalaman Individu

Kemampuan teknis, pengalaman, serta kondisi fisik karyawan sangat menentukan kapasitas seseorang dalam mengelola beban kerja. Karyawan berpengalaman dan sehat secara fisik cenderung lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan dibandingkan yang baru atau kurang sehat, sehingga persepsi beban kerja juga bervariasi antar individu (Aristana et al., 2023).

c. Fasilitas dan Sarana Kerja

Ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai dapat meringankan beban kerja dengan meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas. Sebaliknya, kurangnya dukungan sarana kerja seperti peralatan usang dan lingkungan yang kurang nyaman dapat memperberat pekerjaan dan meningkatkan stres karyawan (Salama et al., 2022).

d. Sistem Manajemen dan Organisasi

Struktur organisasi yang jelas, alur kerja yang efektif, serta kepemimpinan yang suportif sangat berperan dalam distribusi beban kerja dan pengurangan tekanan kerja. Manajemen yang buruk dan komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan penumpukan tugas yang memberatkan individu tertentu (Aristana et al., 2023).

e. Jam Kerja dan Sistem Shift

Jam kerja panjang dan sistem kerja bergilir dapat mengganggu keseimbangan hidup dan menyebabkan kelelahan kronis. Kondisi ini

umum dijumpai pada sektor kesehatan dan industri jasa, yang menimbulkan beban fisik yang tinggi bagi pekerja (Salama et al., 2022)

Van Bogaert et al. (2013) menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang diterimanya. Pandangan ini turut diperkuat oleh penelitian Aristana et al. (2023), yang menegaskan bahwa beban kerja dapat dinilai berdasarkan sebagai berikut:

- a. Melakukan volume pekerjaan yang besar setiap hari yang harus diselesaikan segera.
- b. Memiliki target pekerjaan yang sangat tinggi untuk dicapai.
- c. Mendapatkan menyelesaikan tugas yang memiliki tingkat kompleksitas atau kesulitan yang tinggi.
- d. Menerima tugas yang bersifat mendadak dengan waktu penyelesaian yang singkat.

2.1.4 *Burnout*

Burnout adalah salah satu fenomena psikologis yang banyak mendapat perhatian dalam studi organisasi dan psikologi kerja. Istilah *Burnout* diperkenalkan untuk pertama kali oleh Freudenberger (1974) untuk menggambarkan keadaan kelelahan fisik dan emosional yang dialami oleh pekerja sosial. Namun, konsep ini dikembangkan secara lebih sistematis dan diakui secara luas melalui penelitian Maslach & Jackson (1981), yang membuat suatu konsep *burnout* sebagai suatu kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan secara emosional, perasaan terlepas dari diri atau orang lain

(depersonalisasi), serta menurunnya rasa keberhasilan dan pencapaian diri, yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan emosional kronis dalam pekerjaan.

Salama et al. (2022) mendefinisikan *burnout* sebagai reaksi negatif yang terjadi akibat beban kerja yang berat, kurangnya dukungan organisasi, dan ketegangan psikososial yang terus-menerus, yang menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan yang mendalam, dan penurunan performa kerja. Dampak dari kondisi ini dirasakan tidak hanya oleh individu, namun juga dapat mengganggu produktivitas dan keberlangsungan organisasi. *Burnout* sering digambarkan sebagai suatu sindrom kelelahan kronis yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik pekerja, dan merupakan salah satu faktor utama yang meningkatkan niat keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) (Nal et al., 2022).

Burnout bukanlah kondisi yang terjadi secara instan, melainkan hasil dari penumpukan berbagai faktor risiko yang berlangsung secara berkelanjutan Maslach & Jackson (1981) mengidentifikasi beberapa penyebab umum *burnout*, antara lain:

- a. Beban kerja berlebihan
Jumlah tugas yang tidak seimbang dengan kapasitas individu menjadi pemicu utama kelelahan emosional dan kognitif.
- b. Konflik peran dan ambiguitas peran
Ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab, atau tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, dapat menyebabkan stres yang tinggi

c. Kurangnya dukungan sosial dan organisasi

Minimnya dukungan dari atasan, rekan kerja, atau sistem organisasi akan memperparah kondisi stres dan mempercepat munculnya *burnout*.

d. Kurangnya kontrol atas pekerjaan

Karyawan yang tidak memiliki kendali atas cara kerja dan keputusan dalam pekerjaannya cenderung lebih mudah mengalami *burnout*.

e. Ketidaksesuaian nilai

Ketika nilai pribadi karyawan tidak selaras dengan nilai-nilai organisasi, muncul perasaan keterasingan dan ketidakpuasan yang memperbesar risiko *burnout*.

Untuk mengukur tingkat *burnout*, variabel ini umumnya dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang merepresentasikan kondisi psikologis, perilaku, dan emosional individu dalam menjalani pekerjaan. Berdasarkan sintesis dari pernyataan-pernyataan yang umum digunakan dalam instrumen pengukuran *burnout*, berikut ini adalah beberapa indikator yang dapat diterapkan: (Phillips, 2020)

- a. Mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat pekerjaan
- b. Menunjukkan sikap tidak peka terhadap orang lain selama bekerja
- c. Kehilangan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Selalu merasa lelah setiap kali akan mulai bekerja
- e. Merasa tertekan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil
1	Imaroh et al. (2023)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Job Insecurity</i> - <i>Workload</i> - <i>Turnover Intentions</i> - <i>Work Stress</i> Populasi dan Sampel: Semua karyawan tetap Sumber Sejahtera BUMDes pada tahun 2022 yang berjumlah 126 Karyawan Analisis: Partial Least Square Structural Equation Modelling (SEM-PLS)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja
2	Nal et al. (2022)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Burnout</i> - <i>Workload</i> - <i>Turnover Intention</i> Populasi dan Sampel: 247 perawat yang terdiri dari 91% populasi perawat di rumah sakit. Analisis: SPSS version 25.0 software (IBM Corp., Armonk, NY, USA)	1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Burnout</i> 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat keluar kerja 3. <i>Burnout</i> berpengaruh positif terhadap niat keluar kerja 4. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan niat keluar kerja
3	Salama et al. (2022)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Work Stress</i>	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil
		- <i>Job Burnout</i> - <i>Turnover Intention</i> Populasi dan Sampel: 279 karyawan di industry perhotelan di Mesir Analisis: - Structural equation modeling (SEM) - AMOS software - IBM, version 24	terhadap niat keluar kerja 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> .
4	Zanabazar & Bira (2023)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Workload</i> - <i>Intention to Leave</i> - <i>Burnout</i> Populasi dan Sampel: Dengan jumlah sampel 129 perawat dari Rumah Sakit Achtan. Analisis: Smart Partial Least Squares	1. Beban kerja berpengaruh positif kuat terhadap <i>Burnout</i> 2. Beban kerja memiliki pengaruh langsung yang sangat kecil terhadap niat untuk keluar kerja 3. <i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat keluar 4. <i>Burnout</i> memediasi hubungan antara beban kerja dan niat keluar
5	Üngüren et al. (2024)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Work Stress</i> - <i>Turnover Intention</i> - <i>Work-Related</i> - <i>Burnout</i> - <i>JobSecurity</i> - <i>Financial Dependence</i> Populasi dan Sampel: Studi di lakukan padaa 494 karyawan hotel yang bekerja di hotel	1. <i>Burnout</i> memediasi hubungan antara stres kerja dan niat keluar kerja 2. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> 3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat kerja 4. <i>Burnout</i> berpengaruh positif

No.	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil
		bintang lima di Belek dan Manavgat, Turki, Analisis: SPSS	dan signifikan terhadap niat keluar kerja
6	Kurniawaty & Muhamad Risal Tawil (2023)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Effort-Reward Imbalance</i> - <i>Burnout</i> - <i>Work Stress</i> - <i>Turnover Intention</i> Populasi dan Sampel: Perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas di Kota Kendari, dengan sampel sebanyak 125 responden menggunakan rumus Slovin yang dipilih dengan sampling acak sederhana. Analisis: AMOS	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja
7	(Wulansari et al., 2021)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Work Stress</i> - <i>Excessive Workload</i> - <i>Turnover Intention</i> - <i>Job Satisfaction</i> Populasi dan Sampel: Auditor yang bekerja di PAF dengan kriteria "Big Four" dengan pengalaman kerja 6 bulan – 2 tahun dan jumlah sampel 129 dan 118 sampel yang dapat digunakan Analisis:	1. Beban kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan niat keluar kerja

No.	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil
		<i>Smart Partial Least Squares</i>	
8	Afiansyah & Adi (2024)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - Beban Kerja - Stres Kerja - <i>Burnout</i> Populasi dan Sampel: Dengan jumlah responden 52 tenaga Kesehatan di RSUD Gambiran di Kota Kediri Analisis: SPSS	1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Burnout</i> 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Burnout</i> .
9	Ning et al. (2023)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - <i>Job Stress</i> - <i>Turnover Intention</i> - <i>Job Satisfaction</i> - <i>Presenteeism</i> Populasi dan Sampel: Pengambilan sampel acak bertingkat dan pengambilan sampel kuota digunakan untuk memilih 703 petugas perawatan kesehatan primer di Provinsi Jilin, Tiongkok pada Januari 2020. Analisis: <i>Smart Partial Least Squares</i>	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja
10	Adung et al. (2023)	Pendekatan: Kuantitatif Variabel: - Beban Kerja - <i>Burnout</i> - Stres Pekerjaan Populasi:	1. Stres pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> 2. Tidak dapat disimpulkan adanya pengaruh antara

No.	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil
		Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang Analisis: <i>Smart Partial Least Squares</i>	beban kerja dengan <i>Burnout</i> .

Sumber: diolah penulis, 2025

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Keluar Kerja

Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis terhadap tekanan lingkungan kerja yang dianggap melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya (Dodanwala & Santoso, 2022). Apabila stres ini berlangsung terus-menerus tanpa adanya mekanisme penanganan yang tepat, maka berpotensi memberikan dampak merugikan bagi kesehatan mental, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Secara empiris, banyak studi yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dan niat keluar kerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap niat keluar kerja di berbagai sektor industri. Salama et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar. Hokianto et al. (2023) menguatkan temuan ini dengan hasil studinya yang mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang tinggi mendorong peningkatan niat keluar. Penelitian dari Dodanwala & Santoso (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja berperan signifikan dalam

meningkatkan niat keluar kerja. Stres kerja yang lebih tinggi pada karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan niat keluar dari kerja. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai faktor dominan yang perlu diwaspadai dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, karena secara konsisten berkorelasi dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan merujuk pada penjelasan yang telah diuraikan, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H1: Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Niat Keluar Kerja

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Keluar Kerja

Beban kerja berlebih, dapat menguras sumber daya psikologis individu dan meningkatkan risiko disengagement serta niat keluar kerja, terutama bila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Sejalan dengan teori yang telah di jelaskan, sejumlah penelitian empiris membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan niat keluar kerja.

Imaroh et al. (2023) Mengindikasikan bahwa beban kerja secara langsung berdampak pada meningkatnya keinginan keluar kerja pada karyawan BUMDes, sementara Nal et al. (2022) menambahkan bahwa dalam penelitiannya, beban kerja tidak hanya berkontribusi terhadap *burnout*, tetapi juga terhadap niat keluar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian Wulansari et al. (2021) pada auditor di Kantor Akuntan Publik Big Four juga memperlihatkan bahwa beban kerja berlebihan secara signifikan meningkatkan intensi keluar, terutama pada individu dengan masa kerja pendek. Meskipun demikian, penelitian oleh Zanabazar & Bira (2023) mengungkapkan

bahwa pengaruh langsung beban kerja terhadap niat keluar kerja cenderung lemah, namun menjadi signifikan ketika dimediasi oleh *burnout*. Secara keseluruhan, temuan menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi, terutama tanpa dukungan sumber daya yang memadai, merupakan faktor pendorong signifikan bagi niat keluar kerja. Dengan merujuk pada penjelasan yang telah diuraikan, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H2: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Niat Keluar Kerja

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Keluar Kerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

Stres kerja mengacu pada situasi ketika tekanan emosional yang timbul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas dan sumber daya yang dimilikinya (Alamsyah & Abadiyah, 2022). Stres yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis yang dikenal dengan istilah *burnout*. *Burnout* tidak hanya menjadi konsekuensi dari stres kerja, tetapi juga dapat memperburuk niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Secara empiris, banyak menyatakan bahwa stres kerja berdampak tidak langsung terhadap niat keluar kerja melalui *burnout*. *Burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian pribadi dapat menurunkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Nal et al., 2022). Penelitian oleh Alamsyah & Abadiyah (2022) menunjukkan bahwa *burnout* memainkan peran mediasi yang signifikan dalam korelasi variabel stres kerja dan niat keluar kerja. Temuan serupa pada

penelitian yang dilakukan oleh Nilung et al. (2023), bahwa *burnout* terbukti memiliki efek mediasi yang signifikan dalam kaitannya dengan stres kerja terhadap niat keluar kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Üngüren et al. (2024) yang menunjukkan pola serupa, di mana stres kerja dapat menyebabkan *burnout* yang berujung pada keinginan untuk berhenti bekerja.

Dengan demikian, *burnout* terbukti menjalankan fungsi mediasi dalam hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap niat keluar kerja secara signifikan. Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan, peneliti menetapkan sejumlah hipotesis yang akan diuji untuk mengetahui hubungan antar variabel, sebagai berikut:

H3: Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Niat Keluar Kerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

2.3.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Keluar Kerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

Beban kerja merupakan faktor signifikan yang dapat menimbulkan kelelahan psikologis dan emosional jika dirasakan berlebihan oleh karyawan (Nal et al., 2022). Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, maka muncul risiko kelelahan, baik secara fisik maupun emosional, yang dapat berkembang menjadi *burnout* (Alamsyah & Abadiyah, 2022).

Burnout merupakan kondisi mental yang muncul akibat tekanan psikologis yang diperlihatkan melalui keadaan kelelahan secara emosional dan penurunan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dalam hubungan antar variabel, *burnout* berperan sebagai perantara yang

menjembatani pengaruh antara beban kerja terhadap niat untuk berhenti bekerja. Karyawan yang menghadapi tingkat beban kerja yang tinggi cenderung mengalami *burnout*, yang pada akhirnya dapat memicu munculnya niat keluar dari pekerjaannya (Nal et al., 2022). Dalam penelitian Alamsyah & Abadiyah (2022) juga menemukan bahwa *burnout* berperan menjembatani hubungan antara beban kerja dengan niat keluar kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan beban kerja dan niat keluar kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga diperkuat melalui kehadiran *burnout* dalam memediasi hubungan tersebut. Penelitian oleh Zanabazar & Bira (2023) juga menegaskan bahwa *burnout* yang disebabkan oleh tekanan beban kerja secara signifikan meningkatkan niat keluar kerja. Dengan demikian, *burnout* berfungsi sebagai jalur mediasi yang penting dalam memahami bagaimana beban kerja dapat mendorong niat keluar kerja. Dengan merujuk pada penjelasan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

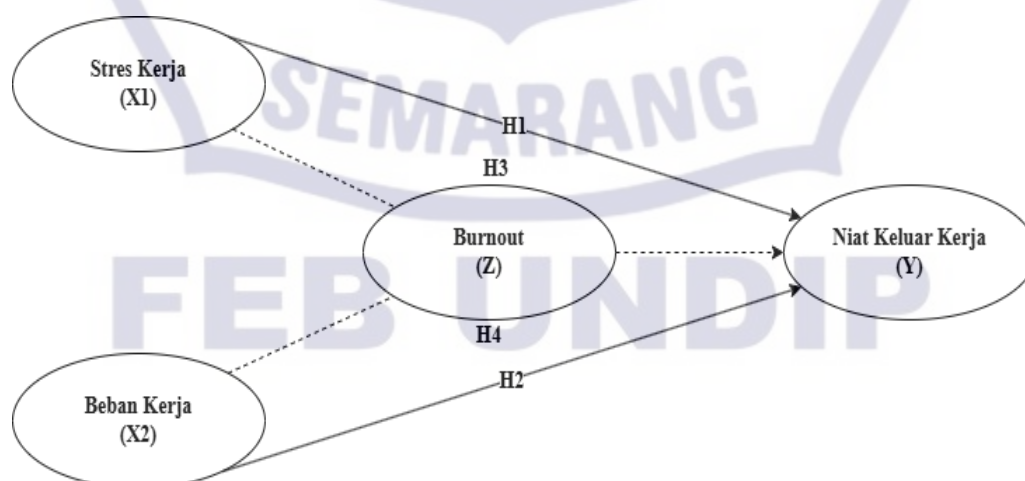
H4: Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Niat Keluar Kerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Perumusan kerangka pemikiran teoritis dalam studi ini didasarkan pada hipotesis yang telah dikembangkan dan divisualisasikan secara sistematis pada gambar 2.1. Dalam kerangka tersebut, variabel stres kerja dan beban kerja diasumsikan sebagai variabel independen yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu niat keluar kerja. Selaras dengan pendekatan teoretis yang relevan, *Burnout* dipandang sebagai suatu kondisi

psikologis yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus, sehingga dalam penelitian ini ditetapkan sebagai variabel mediasi. Kerangka ini dibangun atas dasar bahwa stres kerja dan beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, tetapi juga dapat memicu kondisi *Burnout* yang pada akhirnya memperkuat dorongan untuk keluar. Dengan kata lain, *Burnout* memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh dua variabel independen terhadap *turnover intention*. Hubungan ini mencerminkan proses psikologis yang lebih kompleks, di mana tekanan dalam pekerjaan tidak langsung menyebabkan niat keluar kerja, tetapi melalui akumulasi kondisi mental tertentu. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menguji korelasi fungsional antara stres kerja, beban kerja, *Burnout*, dan niat keluar kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme psikologis yang mendorong kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: diolah penulis, 2025

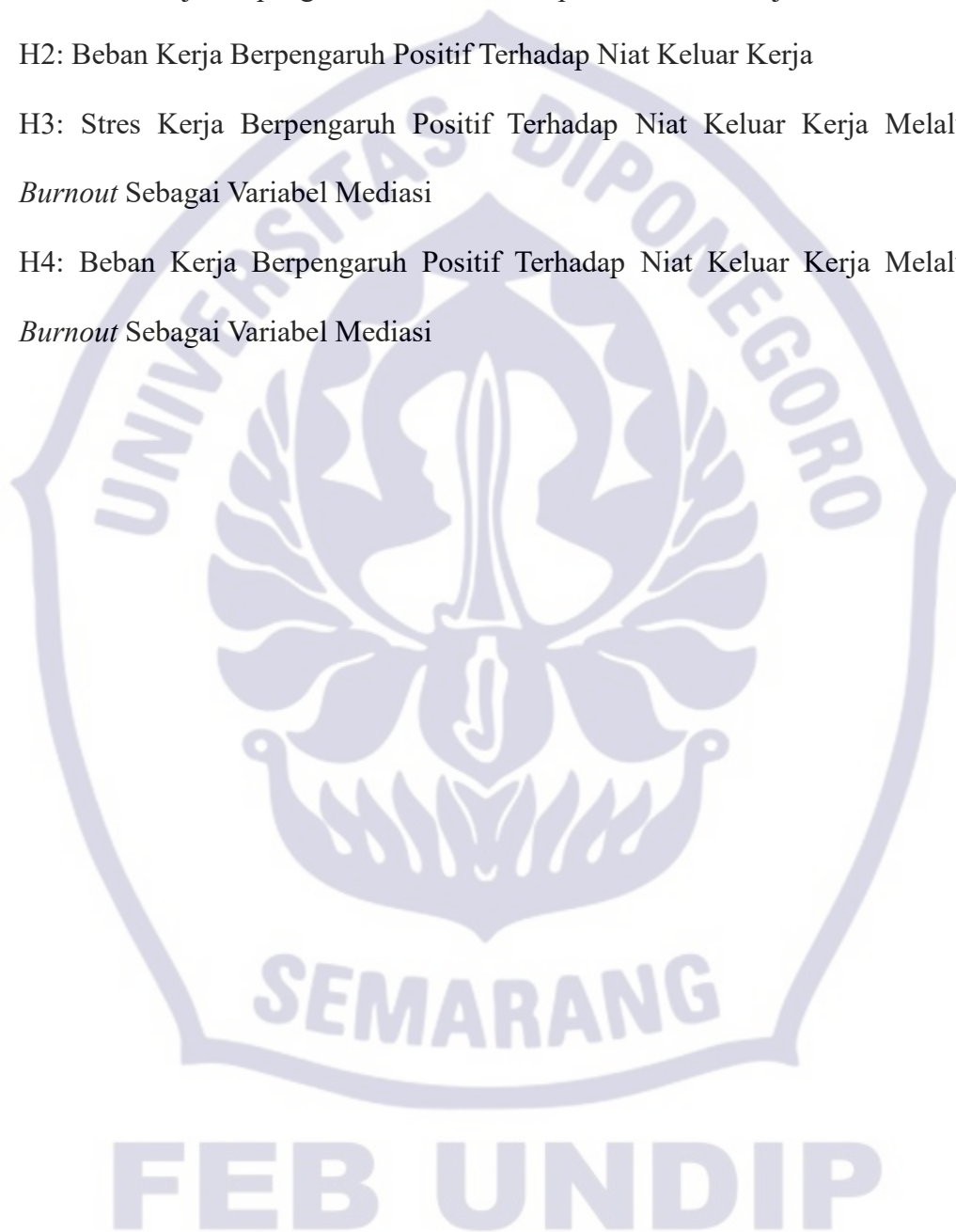
2.5 Perumusan Hipotesis

H1: Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Niat Keluar Kerja

H2: Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Niat Keluar Kerja

H3: Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Niat Keluar Kerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

H4: Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Niat Keluar Kerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Kajian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif guna menguji korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi. Pemilihan pendekatan kuantitatif dilakukan karena selaras dengan tujuan penelitian, yaitu menjelaskan hubungan kausal antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara teoritis. Pendekatan ini juga memberikan peluang bagi peneliti untuk menghasilkan data yang bersifat terukur dan objektif, yang kemudian dapat diolah menggunakan teknik analisis statistik sehingga mampu menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat digeneralisasi (Sekaran & Bougie, 2016).

3.1.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama, yaitu para responden yang menjadi objek penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Pengumpulan data primer dalam studi ini dilakukan melalui distribusi kuisisioner yang diberikan kepada responden yang telah dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Kuisisioner ini dirancang untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis guna menjawab pertanyaan penelitian. Setiap pertanyaan dalam kuisisioner berfokus pada variabel yang relevan dengan topik penelitian dan disusun dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur intensitas atau tingkat persetujuan

responden terhadap setiap pernyataan. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarakan secara daring dengan mengirimkan tautan *Google Form* kepada responden yang telah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Dengan menggunakan *Google Form*, proses pengumpulan data menjadi lebih efisien, memungkinkan responden untuk mengisi kuisioner secara mudah dan nyaman di mana saja dan kapan saja.

3.1.2 Data Sekunder

Jenis data ini dikumpulkan dari informasi yang telah tersedia sebelumnya dan diperoleh dari hasil pengumpulan oleh pihak lain. Pada kajian ini, data sekunder didapatkan dari berbagai referensi, termasuk buku ajar, jurnal akademik, artikel ilmiah, serta berbagai dokumen resmi lembaga yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Data ini digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung perumusan hipotesis, dan memberikan konteks terhadap hasil temuan yang diperoleh (Sekaran & Bougie, 2016). Salah satu sumber utama data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen *Company Profile* PT Sogeh Bareng Berguna tahun 2024, yang memuat informasi penting terkait struktur organisasi serta kegiatan operasional perusahaan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan

penelitian. Populasi menjadi dasar utama dalam penentuan sampel yang akan diteliti, karena setiap anggota populasi berpotensi untuk dijadikan objek pengamatan. Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi yaitu seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal yang menjadi fokus perhatian peneliti karena menjadi sumber data yang relevan dengan masalah yang dikaji.

Populasi dalam studi ini mencakup semua karyawan tetap yang sedang bekerja di PT Sogeh Bareng Berguna, yang tersebar di beberapa cabang operasional serta bagian administrasi. Secara keseluruhan, populasi dalam studi ini berjumlah 118 karyawan tetap yang tersebar di berbagai unit operasional dan administratif perusahaan. Dengan memperhatikan skala perusahaan dan kompleksitas operasional, maka seluruh karyawan yang aktif dan memenuhi kriteria relevansi dijadikan populasi penelitian karena memiliki potensi pengalaman yang beragam namun relevan dalam menghadapi beban kerja dan stres kerja.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui metode tertentu dengan tujuan untuk merepresentasikan keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa sampel adalah subkumpulan dari elemen-elemen dalam populasi yang dipilih untuk diteliti dan dianalisis guna memperoleh pemahaman yang mendalam tentang seluruh populasi.

Hair et al. (2017) mengemukakan bahwa dalam penelitian yang menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM), ukuran

sampel ideal berkisar antara 100 hingga 200 responden. Namun demikian, karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong relatif kecil, yaitu sebanyak 118 karyawan yang tersebar di seluruh cabang PT Sogeh Bareng Berguna, dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan sensus atau sampel jenuh, yang melibatkan seluruh individu dalam populasi sebagai responden guna untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan tepat terkait fenomena yang sedang dikaji.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukurannya

Definisi operasional yaitu penjabaran dari variabel penelitian ke dalam bentuk indikator yang dapat diukur secara empiris. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap variabel yang diteliti dapat diobservasi dan diklasifikasikan secara objektif melalui instrumen yang terstandarisasi. Menurut Sekaran & Bougie (2016), definisi operasional menyangkut pernyataan yang menjelaskan bagaimana suatu konsep diukur atau dimanifestasikan dalam penelitian, sehingga memungkinkan pengukuran yang akurat dan replikasi dalam konteks yang berbeda.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Stres Kerja	Salah satu ancaman terhadap kesehatan di lingkungan kerja yang berdampak pada karyawan secara global. (Salama et al., 2022)	- Merasa cemas dan tegang saat bekerja - Gangguan tidur akibat pekerjaan - Pikiran terganggu - Menghindari tugas (Aristana et al., 2023)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja	Jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima pekerja (Aristana et al., 2023)	- Banyak tugas dalam waktu bersamaan - Target tinggi - Tugas sulit - Tugas mendadak (Aristana et al., 2023)
<i>Burnout</i>	Kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan semangat akibat tekanan kerja berkepanjangan (Salama et al., 2022).	- Kelelahan emosional - Tidak peduli terhadap rekan kerja - Kehilangan motivasi - Tertekan saat bekerja - Selalu merasa lelah (Phillips, 2020)
Niat Keluar Kerja	Kecenderungan karyawan untuk secara sadar mempertimbangkan atau berencana meninggalkan pekerjaan. (Aristana et al., 2023)	- Ingin berhenti - Ingin mencari kerja lain - Ingin meninggalkan organisasi (Nal et al., 2022)

Sumber: diolah penulis, 2025

3.4 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data merupakan tahap krusial dalam sebuah penelitian karena berfungsi sebagai alat untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab rumusan masalah, menguji hipotesis, serta mencapai tujuan penelitian. Dalam pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara yang sistematis dan terstruktur agar hasilnya dapat diolah secara statistik dan memberikan gambaran yang objektif terhadap fenomena yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik yang diterapkan dalam memperoleh data pada penelitian ini adalah melalui instrumen kuesioner tertutup yang dirancang secara terstruktur berdasarkan indikator setiap variabel yang diteliti. Menurut Sekaran & survei

dengan kuesioner adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian bisnis dan sosial karena memungkinkan pengumpulan data yang seragam dan terstruktur. Kuesioner ini disusun dalam bentuk skala Likert 5 poin seperti yang dapat di lihat pada tabel 3.2. Model skala ini dipilih karena dapat menggambarkan persepsi responden secara kuantitatif terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Skor Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Kuesioner ini diberikan kepada responden terpilih yang merupakan karyawan tetap di PT. Sogeh Bareng Berguna, berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditentukan. Dalam kajian ini, pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*.

3.5 Teknik Analisis

Analisis data adalah sebuah tahapan sistematis yang melibatkan kegiatan pengolahan, pemeriksaan, interpretasi, dan penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Fokus utama penelitian ini adalah memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian sekaligus melaksanakan uji terhadap hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dalam studi ini, pendekatan analisis data yang diterapkan bertujuan untuk mengkaji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel, termasuk peran

mediasi *Burnout* dalam korelasi stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar kerja. Metodologi analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuan PLS dalam menangani model struktural yang kompleks, ukuran sampel yang relatif kecil, serta kemampuannya dalam mendeteksi variabel laten secara akurat.

3.5.1 *Partial Least Squares* (PLS)

Partial Least Squares (PLS) yaitu metode statistik yang dapat dipakai dalam pelaksanaan penelitian di bidang sosial dan manajemen, karena kemampuannya dalam menangani model teoritis yang kompleks, serta fleksibilitasnya dalam bekerja pada data yang memiliki distribusi tidak normal. PLS dikenal sebagai pendekatan soft modeling, karena mampu beroperasi tanpa harus memenuhi asumsi statistik ketat seperti normalitas multivariat, linearitas, maupun homoskedastisitas. Menurut Ghazali & Latan (2015), PLS sangat cocok digunakan pada penelitian eksploratif dan prediktif, khususnya ketika jumlah sampel terbatas dan model melibatkan banyak indikator serta variabel laten. Dalam penelitian ini, pemilihan metode PLS dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk menganalisis jalur-pengaruh langsung dan tidak langsung, serta menguji kekuatan hubungan antar konstruk yang berperan dalam menjelaskan niat keluar kerja karyawan. Dalam metode SEM berbasis PLS, terdapat dua elemen pokok yang dianalisis, yaitu model pengukuran serta model struktural. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk yang diukurnya, sedangkan model

struktural dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten yang terdapat dalam suatu model.

3.5.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran, yang dalam pendekatan PLS-SEM dikenal sebagai *outer model*, berfungsi untuk mengevaluasi kualitas keterkaitan antara indikator yang digunakan dengan konstruk laten yang diwakilinya. Evaluasi pada tahap ini berfokus pada pengujian validitas dan reliabilitas, guna memastikan bahwa setiap item instrumen penelitian mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten. Validitas berhubungan dengan ketepatan pengukuran, sedangkan reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi antar indikator dalam mengukur suatu konsep yang sama. Proses evaluasi ini menjadi penting agar dapat menjamin integritas data sebelum dilakukan analisis terhadap hubungan antar konstruk dalam model struktural. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Beberapa pengujian penting dalam tahap model pengukuran meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen menggambarkan tingkat kesesuaian antar indikator yang digunakan dalam mengukur suatu konstruk yang sama. Sebuah konstruk dianggap memiliki validitas konvergen yang baik apabila indikator-indikatornya menunjukkan korelasi yang kuat satu sama lain. *Loading factor* merupakan ukuran keterkaitan antara suatu indikator dengan konstruk laten yang dimaksud, dengan nilai ideal berada di atas 0,70. (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *loading*

factor yang tinggi mencerminkan bahwa indikator secara konsisten mampu mencerminkan konstruk yang diukur dan memberikan kontribusi signifikan terhadap validitas keseluruhan konstruk.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk mengacu pada tingkat konsistensi internal di antara indikator-indikator dalam suatu konstruk, yang memperlihatkan seberapa jauh instrumen penelitian menghasilkan data yang stabil dan konsisten. Suatu penelitian dapat dianggap reliabel apabila memenuhi kriteria tertentu, yakni *composite reliability* > 0,70, *Cronbach's alpha* > 0,70, dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50. Pemenuhan kriteria tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, di mana setiap item pengukuran secara konsisten mencerminkan konstruk yang diukur. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten di berbagai kondisi pengujian (Ghozali & Latan, 2015).

3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berkaitan dengan kemampuan konstruk untuk membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model. Artinya, Indikator yang digunakan harus disesuaikan dengan perbedaan pada masing-masing konstruk, sehingga tidak terjadi tumpang tindih makna antar konstruk. Validitas diskriminan diuji untuk mengevaluasi sejauh mana suatu indikator hanya berkaitan erat dengan konstruk yang diukurnya, dan tidak memiliki hubungan kuat dengan konstruk yang berbeda. Pendekatan yang digunakan adalah metode

cross-loading dengan membandingkan nilai loading suatu indikator terhadap konstraknya sendiri dengan nilai loading terhadap konstruk lain. Nilai *cross-loading* yang lebih tinggi pada konstruk asal dibandingkan pada konstruk lain menunjukkan adanya pemisahan yang jelas antar konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi terhadap model struktural dalam pendekatan PLS-SEM dilakukan guna mengkaji kekuatan hubungan antar konstruk laten yang telah dinyatakan valid dan reliabel pada tahap model pengukuran. Evaluasi ini mencakup beberapa indikator statistik untuk menilai kelayakan model serta intensitas hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam model penelitian. Pada tahap ini, peneliti menilai nilai *R-square* pada variabel laten dependen untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variansnya, kemudian mengestimasi koefisien jalur (*path coefficients*) untuk menentukan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel. Pengujian *inner model* mencakup beberapa indikator penting, antara lain *R-square* (R^2), dan *Q-square* (Q^2). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan proporsi varians yang terjadi pada variabel dependen, sedangkan nilai Q^2 berfungsi sebagai indikator predictive relevance, yaitu kemampuan model dalam melakukan prediksi (Ghozali & Latan, 2015). Pengujian terhadap kedua indikator ini memastikan bahwa model struktural yang dibangun tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga mampu memprediksi variabel laten dependen secara memadai.

1. R Square (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen dalam sebuah model penelitian. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Dalam penelitian sosial, nilai R^2 sebesar 0,19 dianggap rendah, 0,33 sedang, dan 0,67 tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Meskipun demikian, tingkat kecukupan nilai R^2 sangat bergantung pada konteks dan kompleksitas model.

2. Q Square (Q^2)

Koefisien prediktif relevansi (Q^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu memprediksi data observasi pada variabel endogen dalam model tersebut. Jika nilai Q^2 lebih besar dari 0, maka model dianggap memiliki kemampuan prediktif yang baik. Semakin tinggi nilai Q^2 , semakin besar kemampuan model dalam merekonstruksi nilai-nilai data yang hilang, sehingga menunjukkan kualitas prediksi yang lebih tinggi. Adapun kriteria interpretasi nilai Q^2 adalah 0,02 (prediksi lemah), 0,15 (prediksi sedang), dan 0,35 (prediksi kuat). Nilai Q^2 melengkapi informasi dari R^2 karena menilai kemampuan prediktif model, bukan hanya penjelasan hubungan antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis memiliki peran yang krusial dalam mengkonfirmasi hubungan antar variabel yang telah ditetapkan dalam kerangka

teoritis penelitian. Dalam studi ini, proses pengujian hipotesis dilakukan untuk menelusuri hubungan pengaruh langsung antara stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar kerja, serta pengaruh tidak langsung melalui *Burnout* sebagai variabel mediasi. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *bootstrapping* dalam aplikasi SmartPLS, yang memungkinkan pengambilan kesimpulan berdasarkan distribusi empiris dari data (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen disajikan dalam tabel koefisien jalur (*path coefficient*), sedangkan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel *specific indirect effect*.

Setiap pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada dua indikator utama, yakni nilai *t-statistic* dan *p-value* (nilai probabilitas). Sebuah hipotesis dianggap diterima apabila nilai *t-statistic* melebihi angka 1,96 dan nilai *p* berada di bawah 0,05 pada uji dua arah, karena hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antar variabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, jika nilai *t-statistic* berada di bawah 1,96 atau nilai *p* melebihi 0,05, maka hipotesis dinyatakan tidak diterima karena tidak terdapat cukup bukti statistik yang mendukung keberadaan hubungan signifikan antara variabel-variabel yang diuji data (Ghozali & Latan, 2015).

Pengujian ini juga mencakup identifikasi apakah hubungan yang terjadi bersifat langsung atau dimediasi oleh *burnout*. Pengujian mediasi dilakukan dengan menggunakan *Variance Accounted For* (VAF) untuk menghitung

proporsi pengaruh mediasi. VAF digunakan untuk mengukur sejauh mana peran mediasi dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

VAF dapat dihitung dengan rumus:

$$VAF = \frac{Indirect\ effect}{Total\ effect} \times 100\%$$

Nilai VAF (*Variance Accounted For*) digunakan untuk mengidentifikasi jenis mediasi yang terjadi antara variabel independen dan dependen, apakah bersifat penuh atau sebagian. Jika $VAF > 80\%$, efek mediasi dianggap penuh, di mana variabel independen hanya mempengaruhi variabel dependen melalui mediator, dan efek langsung menjadi tidak signifikan. Jika VAF berada di antara $20\% - 80\%$, efek mediasi bersifat parsial, di mana mediator berperan, namun hubungan langsung masih signifikan. Sedangkan jika $VAF < 20\%$, mediasi dianggap lemah atau tidak signifikan, karena variabel mediator tidak cukup kuat untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen (Ghozali & Latan, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian dilakukan pada PT Sogeh Bareng Berguna yang berada di berbagai cabang operasional perusahaan, yaitu Surabaya, Gresik, Tambak, Banyuwangi, serta unit administrasi pusat. Perusahaan ini berawal dari usaha ritel offline Pulsa 21, yang berdiri pada tahun 2005 di Surabaya. Selama lebih dari 19 tahun, Pulsa 21 berperan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, khususnya dalam bidang telekomunikasi dan teknologi. Seiring perkembangan zaman dan perubahan perilaku konsumen, terutama setelah pandemi Covid-19, perusahaan melakukan transformasi menuju layanan berbasis digital dengan meluncurkan aplikasi “Sugih Bareng” pada tahun 2022. Dengan visi menjadi jaringan retail online dan offline terbesar di Indonesia serta misi memberantas kemiskinan dan pengangguran melalui penciptaan lapangan kerja, PT Sogeh Bareng Berguna memosisikan dirinya sebagai perusahaan dengan konsep “*One Stop Shopping*” yang tidak hanya menyediakan layanan telekomunikasi, tetapi juga produk kuliner, kosmetik, hingga perabot rumah tangga.

Pada PT Sogeh Bareng Berguna, karyawan bekerja dengan sistem pelaporan harian dan mingguan, memverifikasi, serta menyusun data operasional dari berbagai cabang. Cara kerja mereka menuntut koordinasi

intens dengan kepala cabang dan divisi terkait, terutama dalam hal pencocokan data penjualan, pembaruan stok, penjadwalan logistik, serta penyampaian laporan operasional kepada manajemen. Proses kerja berlangsung cepat dan membutuhkan ketelitian tinggi karena setiap data yang masuk harus diperiksa, dikonfirmasi, dan diproses tanpa kesalahan. Beban kerja menjadi signifikan karena mereka menangani verifikasi transaksi, penyusunan laporan penjualan harian, pengecekan stok lintas cabang, pengelolaan administrasi, dan penyelesaian dokumen operasional dalam tenggat waktu yang ketat. Volume pekerjaan yang fluktuatif, terutama pada periode promosi atau peningkatan aktivitas cabang, menambah tekanan kerja yang dapat memicu stres apabila tidak didukung dengan pengaturan beban kerja dan manajemen internal yang memadai

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Sogeh Bareng Berguna yang tersebar di beberapa cabang operasional dan unit administrasi. Berdasarkan data perusahaan tahun 2025, jumlah karyawan aktif adalah sebanyak 118 orang, yang tersebar pada beberapa cabang yaitu cabang Gresik, Surabaya, Tambak Banyuwangi, serta bagian administrasi.

3.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian ini menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai salah satu karakteristik demografis yang penting. Informasi ini digunakan untuk melihat proporsi antara responden laki-laki dan perempuan

dalam penelitian sehingga dapat memberikan gambaran awal mengenai komposisi sampel yang digunakan.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	48	40,7
Perempuan	70	59,3
Total	118	100

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 118 responden, 48 orang (40,7%) adalah laki-laki, sementara 70 orang (59,3%) adalah perempuan. Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki, dengan selisih sebesar 18,6%.

Proporsi yang lebih tinggi pada responden perempuan menggambarkan bahwa tenaga kerja di PT Sogeh Bareng Berguna relatif didominasi oleh perempuan. Hal ini dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan maupun kebutuhan organisasi yang lebih banyak melibatkan tenaga kerja perempuan.

3.1.4 Responden Berdasarkan Usia

Bagian ini menggambarkan distribusi responden berdasarkan kelompok usia untuk menunjukkan sebaran umur dalam sampel penelitian. Informasi ini penting untuk memahami karakteristik demografis responden, terutama karena perbedaan usia dapat memengaruhi persepsi, pengalaman kerja, serta respons terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	22-25	41	34,75
2	26-29	49	41,53
3	30-33	21	17,80
4	34-37	5	4,24
5	38-39	2	1,69
Total		118	100

Sumber: Hasil Olah data, 2025

Tabel 4.3 memperlihatkan persebaran responden menurut kelompok usia. Dari keseluruhan 118 responden, kelompok usia 26–29 tahun merupakan yang paling dominan, yaitu sebanyak 49 orang atau 41,75%. Kelompok usia terbanyak berikutnya adalah 22–25 tahun dengan 41 responden (34,75%), diikuti oleh kelompok usia 30–33 tahun sebanyak 21 responden (17,80%). Sementara itu, kelompok usia 34–37 tahun berjumlah 5 responden (4,24%), dan jumlah paling sedikit terdapat pada kelompok usia 37–39 tahun, yaitu hanya 2 responden (1,69%).

Distribusi ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden tergolong dalam usia produktif (26–29 tahun) dengan proporsi sebesar 41,53% dari total responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Sogeh Bareng Berguna masih berada pada tahap awal hingga pertengahan karier, sehingga berpotensi memiliki energi dan motivasi kerja yang tinggi, namun juga rentan terhadap dinamika beban kerja dan stres kerja yang dapat memengaruhi niat keluar kerja.

3.1.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Bagian ini menyajikan distribusi responden berdasarkan masa kerja untuk mengetahui tingkat pengalaman karyawan di perusahaan. Informasi ini membantu memahami konteks lama bekerja, karena durasi masa kerja sering berpengaruh terhadap tingkat stres, beban kerja, serta kecenderungan munculnya burnout maupun niat keluar kerja.

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1 tahun – 2 tahun	35	29,7
> 3 tahun	83	70,3
Total	118	100

Sumber: Hasil Olah data, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja di PT Sogeh Bareng Berguna. Dari total 118 responden, terdapat 35 orang (29,7%) dengan masa kerja 1 tahun hingga 2 tahun, serta 83 orang (70,3%) dengan masa kerja lebih dari 3 tahun.

Data tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori masa kerja lebih dari 3 tahun, dengan proporsi lebih dari separuh jumlah keseluruhan responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang relatif panjang dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai lingkungan kerja di perusahaan. Namun demikian, variasi masa kerja juga penting untuk dianalisis, karena perbedaan lamanya pengalaman kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja, stres kerja, maupun kecenderungan untuk memiliki niat keluar kerja.

4.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Proses analisis melalui SmartPLS melibatkan dua tahap utama, yaitu pengujian *outer model* untuk menilai kualitas indikator sebagai pengukur konstruk, serta pengujian *inner model* yang digunakan untuk mengkaji hubungan kausal antar variabel laten yang diteliti.

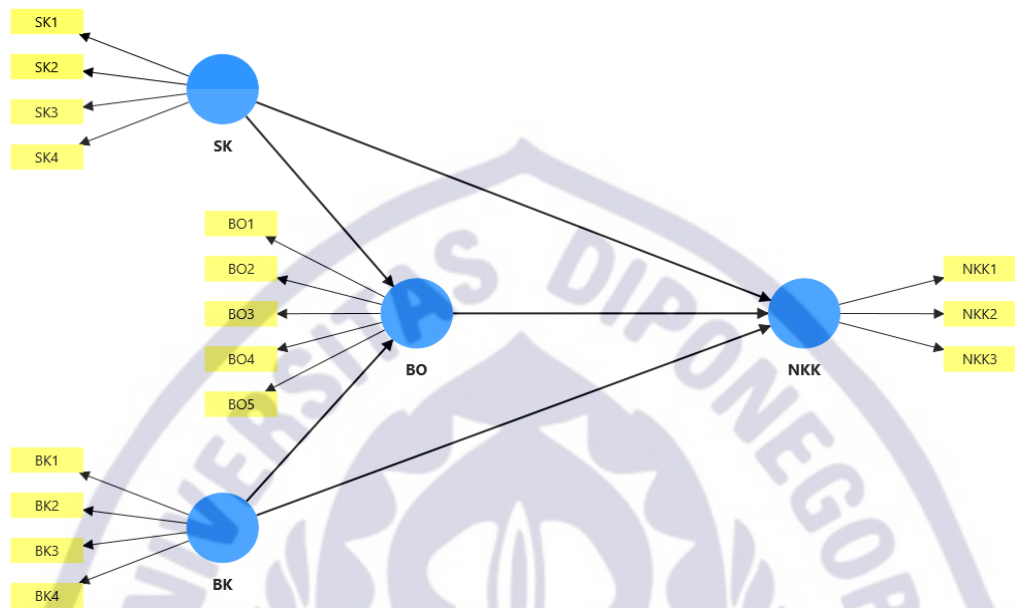
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model digunakan untuk menilai kemampuan indikator dalam merefleksikan konstruk laten secara tepat. Evaluasi dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas konstruk. Perhitungan masing-masing tahap disajikan sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen

Tahap awal dalam analisis dilakukan dengan mengevaluasi nilai *outer loading* pada *outer model*. *Outer model* menggambarkan model yang diestimasi melalui SmartPLS, yang mencakup konstruk laten beserta dimensi, indikator-indikator pembentuknya, serta hubungan antar jalur yang dianalisis.

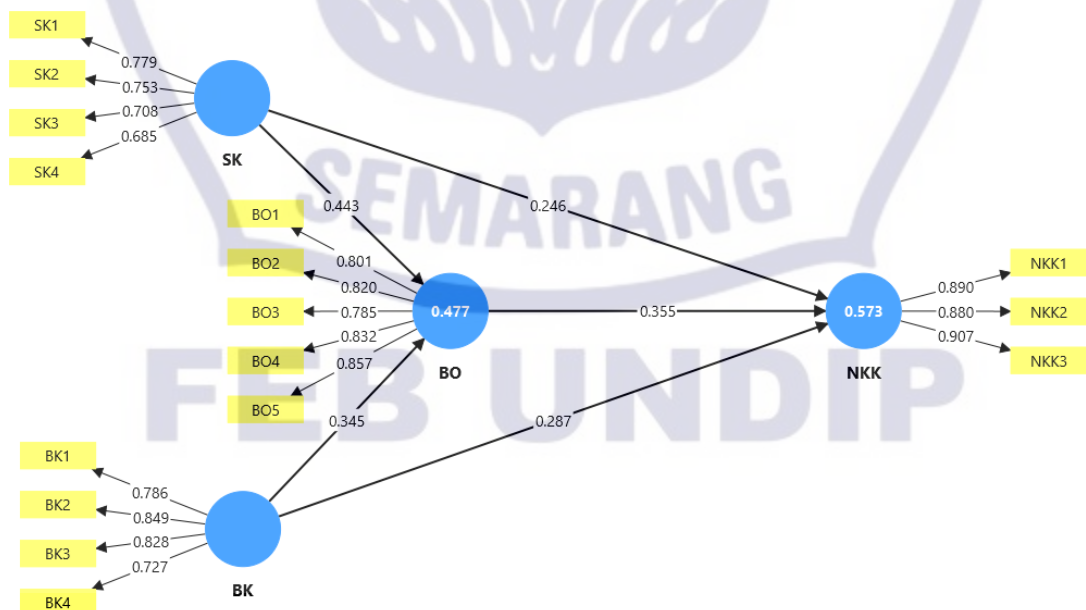
Gambar 4. 1 *Outer Model*



Sumber: Hasil olah data, 2025

Tahap selanjutnya setelah evaluasi *outer model* adalah menguji nilai *outer loading* pada setiap indikator.

Gambar 4. 2 Outer Loading Tahap Pertama



Sumber: Hasil olah data, 2025

Hasil nilai *outer loading* tahap pertama pada Gambar 4.2 kemudian disajikan kembali dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 4 *Outer Loading* Tahap Pertama

	BK	BO	NKK	SK
BK1	0.786			
BK2	0.849			
BK3	0.828			
BK4	0.727			
BO1		0.801		
BO2		0.820		
BO3		0.785		
BO4		0.832		
BO5		0.857		
NKK1			0.890	
NKK2			0.880	
NKK3			0.907	
SK1				0.779
SK2				0.753
SK3				0.708
SK4				0.685

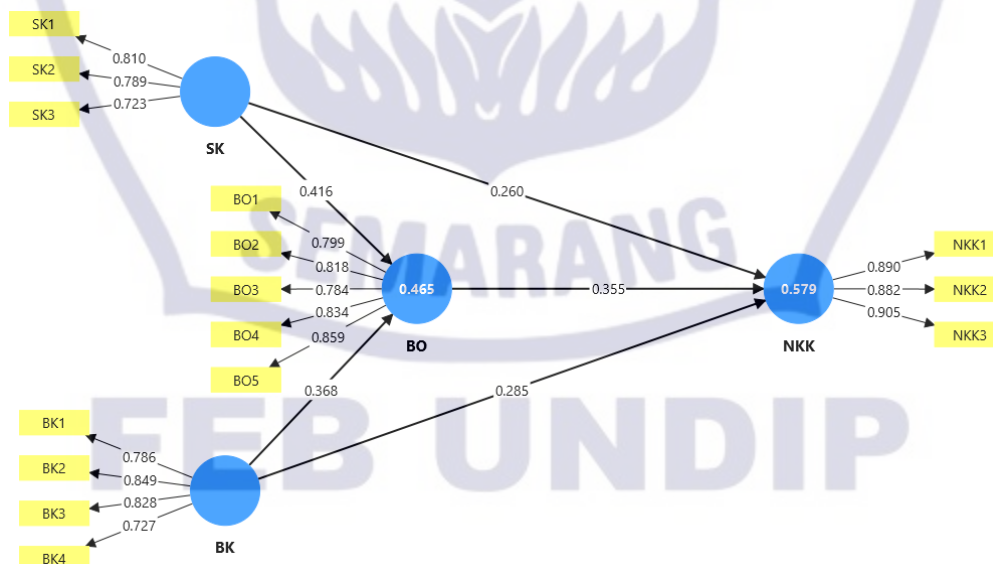
Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* tahap pertama, sebagian besar indikator pada konstruk beban kerja (BK), *burnout* (BO), dan niat keluar kerja (NKK) telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada ketiga konstruk tersebut mampu merepresentasikan variabel laten secara konsisten dan akurat. Namun, pada konstruk stres kerja (SK) terdapat satu indikator yang belum memenuhi kriteria validitas, yaitu SK4 dengan nilai *outer loading* sebesar 0,685, yang berada sedikit di bawah ambang batas ideal 0,70. Rendahnya nilai *outer loading* pada indikator SK4 mengindikasikan bahwa variabel tersebut memiliki korelasi yang lebih lemah terhadap konstruk stres kerja (SK) dibandingkan indikator lainnya (SK1, SK2, dan SK3). Hal ini dapat

disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain persepsi responden yang bervariasi terhadap pernyataan dalam indikator tersebut atau adanya perbedaan pemahaman konsep dibanding indikator lainnya yang mengukur aspek serupa.

Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada dalam kategori moderat dan dapat diterima apabila penghapusannya tidak memberikan peningkatan signifikan terhadap reliabilitas konstruk (Hair et al., 2017). Menurut Hair et al. (2017), indikator dengan nilai antara 0,40 hingga 0,70 tidak harus langsung dieliminasi, melainkan perlu dianalisis terlebih dahulu dampak penghapusannya terhadap reliabilitas konstruk serta relevansinya terhadap makna konseptual konstruk yang diukur. Oleh karena itu, dilakukan analisis lanjutan terhadap konstruk SK untuk menilai apakah penghapusan indikator SK4 dapat meningkatkan reliabilitas model.

Gambar 4.3 Outer Loading Tahap Kedua



Sumber: Hasil olah data, 2025

Hasil nilai *outer loading* tahap kedua pada Gambar 4.3 kemudian disajikan kembali dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 5 Outer Loading Tahap Kedua

	BK	BO	NKK	SK
BK1	0.786			
BK2	0.849			
BK3	0.828			
BK4	0.727			
BO1		0.799		
BO2		0.818		
BO3		0.784		
BO4		0.834		
BO5		0.859		
NKK1			0.890	
NKK2			0.882	
NKK3			0.905	
SK1				0.810
SK2				0.789
SK3				0.723

Sumber: Hasil olah data, 2025

Dapat dilihat pada gambar 4.3 dan table 4.6 hasil pengujian *outer loading* tahap kedua ini dilakukan pengujian ulang setelah dilakukan evaluasi terhadap indikator dengan nilai rendah pada tahap pertama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk beban kerja (BK), *burnout* (BO), stres kerja (SK), dan niat keluar kerja (NKK) telah memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70.

Keputusan untuk mempertahankan indikator SK4 didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa penghapusan indikator tersebut justru menurunkan nilai reliabilitas konstruk stres kerja (SK). Menurut Hair et al. (2017), apabila penghapusan indikator tidak meningkatkan reliabilitas model, maka indikator tersebut tetap dipertahankan demi menjaga validitas konten dan keseimbangan teoretis konstruk.

2. Reliability & Validity

Pada tahap ini, analisis reliabilitas dan validitas konstruk dilakukan melalui dua tahap pengujian. Tahap pertama bertujuan untuk menilai kondisi awal reliabilitas dan validitas setiap konstruk berdasarkan hasil *outer loading* sebelumnya, guna mengidentifikasi apakah terdapat konstruk yang belum memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Sedangkan tahap kedua dilakukan setelah proses evaluasi dan perbaikan model, untuk memastikan bahwa setiap konstruk telah mengalami peningkatan konsistensi dan memenuhi kriteria *internal consistency reliability* serta *convergent validity*.

Tabel 4. 6 Konstruk Reabilitas & Validitas Tahap Pertama

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
BK	0.810	0.818	0.876	0.638
BO	0.878	0.884	0.911	0.672
NKK	0.872	0.874	0.922	0.797
SK	0.711	0.716	0.822	0.536

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.7, konstruk BK, SK, BO, dan NKK telah memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, serta nilai AVE lebih dari 0,50. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator penyusun konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk laten.

Meskipun demikian, untuk memperoleh model yang lebih stabil dan reliabel, dilakukan pengujian ulang terhadap indikator pada konstruk stres kerja (SK) pada tahap berikutnya.

Tabel 4. 7 Konstruk Reabilitas & Validitas Tahap Kedua

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
BK	0.810	0.818	0.876	0.638
BO	0.878	0.886	0.911	0.671
NKK	0.872	0.873	0.922	0.797
SK	0.666	0.669	0.818	0.600

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk tahap kedua pada Tabel 4.8, hasil tersebut, konstruk BK, BO, dan NKK memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, yang berarti bahwa ketiga konstruk telah memenuhi persyaratan reliabilitas melalui nilai konsistensi internal yang baik dan tetap stabil setelah model disempurnakan. Nilai AVE untuk ketiga konstruk tersebut juga meningkat dan tetap di atas 0,50, menunjukkan validitas konvergen yang kuat. Sementara itu, konstruk stres kerja (SK) mengalami penurunan nilai reliabilitas, dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,666 dan *Composite Reliability* sebesar 0,669 yang menandakan bahwa berada di bawah batas ideal 0,70. Namun terdapat peningkatan nilai AVE dari 0,536 menjadi 0,600.

Berdasarkan hasil pengujian dan merujuk pada pedoman Hair et al. (2017), hasil pengujian *outer loading* tahap pertama digunakan sebagai dasar keputusan karena model pada tahap ini menunjukkan keseimbangan terbaik antara reliabilitas dan validitas konvergen, sementara penghapusan indikator pada tahap kedua tidak memberikan peningkatan yang substansial terhadap validitas konvergen, bahkan menurunkan reliabilitas konstruk. Oleh karena itu,

indikator SK4 (0,685) tetap dipertahankan dalam model karena nilainya masih berada dalam rentang yang dapat diterima (0,40–0,70) dan memiliki relevansi teoretis yang kuat terhadap konstruk yang diukur.

3. Validitas Diskriminan

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk mengonfirmasi bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian tidak saling tumpang tindih dan dapat dibedakan secara konseptual. Uji ini dilakukan dengan cara menganalisis nilai *cross loading*, yaitu membandingkan besarnya loading indikator pada konstruk yang seharusnya ia ukur dengan nilai korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8 Nilai *Cross Loading*

	BK	BO	NKK	SK
BK1	0.786	0.489	0.516	0.530
BK2	0.849	0.429	0.510	0.358
BK3	0.828	0.532	0.529	0.460
BK4	0.727	0.388	0.432	0.332
BO1	0.448	0.801	0.432	0.517
BO2	0.395	0.820	0.484	0.454
BO3	0.487	0.785	0.547	0.535
BO4	0.467	0.832	0.641	0.506
BO5	0.559	0.857	0.631	0.545
NKK1	0.542	0.569	0.890	0.554
NKK2	0.516	0.599	0.880	0.588
NKK3	0.612	0.641	0.907	0.525
SK1	0.384	0.484	0.463	0.779
SK2	0.371	0.514	0.486	0.753
SK3	0.441	0.400	0.491	0.708
SK4	0.366	0.429	0.371	0.685

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* melalui analisis *cross loading* pada table 4.9, setiap indikator menunjukkan nilai loading tertinggi

pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Tidak ditemukan indikator yang memiliki nilai loading lebih tinggi pada konstruk selain konstruk asalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruksinya secara lebih kuat. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model dianalisis untuk mengetahui keterkaitan antar konstruk laten sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Pengujian dilakukan dengan menilai nilai *R-square* (R^2) guna melihat besarnya kemampuan prediksi model, serta mengamati *path coefficient* untuk menentukan arah pengaruh dan tingkat signifikansi antar variabel.

Tahap pertama dalam pengujian *inner model* dilakukan dengan mengamati nilai *R-square* (R^2) pada konstruk endogen untuk mengetahui kontribusi variabel eksogen. Hasil perhitungan nilai *R-square* (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4. 9 Nilai *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
BO	0.477	0.468
NKK	0.573	0.562

Sumber: Hasil olah data, 2025

Dari table 4.10 dapat dilihat hasil pengujian nilai *R-square* dan *Adjusted R-square*, bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang

cukup baik hingga mendekati kuat. Konstruk *burnout* (BO) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,477 dan *Adjusted R-square* sebesar 0,468, yang menunjukkan bahwa sekitar 47,7% variasi pada konstruk *burnout* (BO) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen, dengan tingkat kestabilan model yang tetap terjaga setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor. Sementara itu, konstruk niat keluar kerja (NKK) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,573 dan *Adjusted R-square* sebesar 0,562, yang berarti bahwa 57,3% variabilitas pada konstruk niat keluar kerja (NKK) dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 4. 10 *Q-Square*

	Q²predict	RMSE	MAE
BO	0.439	0.763	0.572
NKK	0.466	0.740	0.530

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis Q^2 Predict yang terdapat pada table 4.11, dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai q^2 untuk konstruk *burnout* (BO) sebesar 0,439, yang menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang besar dalam menjelaskan variabilitas pada konstruk *burnout* (BO). Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel eksogen seperti beban kerja (BK) dan stres kerja (SK) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemampuan model dalam memprediksi konstruk *burnout*. Mengacu pada Hair et al. (2017) nilai q^2 di atas 0,35 dikategorikan memiliki efek besar, sehingga model dapat dinyatakan memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap konstruk *burnout* (BO). Sementara itu, nilai q^2 pada konstruk niat keluar kerja (NKK) sebesar 0,466 juga menunjukkan efek

besar, yang berarti model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik terhadap variabel niat keluar kerja. Menurut Hair et al. (2017), nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk eksogen dalam model memberikan pengaruh yang kuat terhadap relevansi prediktif konstruk endogen. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

4.2.3 Uji Hipotesis

Tahap pengujian hipotesis merupakan langkah akhir dalam analisis data untuk menentukan apakah hubungan antar variabel yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan SmartPLS 4 melalui teknik *bootstrapping*. Nilai T-statistics dan P-value yang diperoleh digunakan untuk mengukur kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel, di mana P-value < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Hasil pengujian secara lengkap dapat dilihat pada tabel koefisien jalur (*path coefficient*) berikut..

Tabel 4. 11 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> BO	0.345	0.344	0.097	3.540	0.000
BK -> NKK	0.287	0.286	0.091	3.161	0.002
BO -> NKK	0.355	0.354	0.095	3.754	0.000
SK -> BO	0.443	0.451	0.085	5.204	0.000
SK -> NKK	0.246	0.255	0.087	2.818	0.005

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui analisis *bootstrapping*, setiap hubungan antar variabel dalam model penelitian ini memperlihatkan hasil yang

signifikan secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* yang seluruhnya lebih besar dari 1,96 dan *p-value* yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hubungan antar konstruk dapat dinyatakan signifikan apabila memenuhi kedua kriteria tersebut (Hair et al., 2017).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (BO) dengan nilai koefisien sebesar 0,345, *t-statistic* sebesar 3,540, dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar beban kerja yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Selain itu, beban kerja (BK) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja (NKK) dengan nilai koefisien sebesar 0,287, *t-statistic* sebesar 3,161, dan *p-value* sebesar 0,002, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong individu untuk memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya.

Selanjutnya, variabel *burnout* (BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja (NKK) dengan nilai koefisien sebesar 0,355, *t-statistic* sebesar 3,754, dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami seseorang, semakin besar pula keinginannya untuk keluar dari pekerjaan. Variabel stres kerja (SK) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (BO) dengan nilai koefisien sebesar 0,443, *t-statistic* sebesar 5,204, dan *p-value* sebesar 0,000, yang berarti bahwa peningkatan stres kerja akan meningkatkan tingkat *burnout* pada individu. Sementara itu, hubungan antara stres kerja (SK)

dan niat keluar kerja (NKK) menunjukkan koefisien sebesar 0,246, *t-statistic* sebesar 2,818, dan *p-value* sebesar 0,005, yang menegaskan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang, semakin tinggi pula kecenderungannya untuk memiliki niat keluar kerja. Secara keseluruhan, seluruh hubungan antar variabel dalam model memiliki arah positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini, variabel mediasi digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen. Pengujian terhadap pengaruh tidak langsung dilakukan dengan menerapkan metode *bootstrapping*, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Suatu pengaruh tidak langsung dianggap signifikan apabila T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung ini dapat ditemukan pada tabel *specific indirect effect* berikut.

Tabel 4. 12 *Specific Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> BO -> NKK	0.122	0.122	0.051	2.411	0.016
SK -> BO -> NKK	0.157	0.158	0.047	3.331	0.001

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung (*specific indirect effects*) pada table 4.13, diketahui bahwa variabel *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap niat keluar kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak

langsung beban kerja terhadap niat keluar kerja melalui *burnout* memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,411 dengan *p-value* sebesar 0,016. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Burnout* secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan niat keluar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin tinggi berpotensi memperbesar tingkat *burnout* pada karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya intensi untuk meninggalkan pekerjaannya.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap niat keluar kerja melalui *burnout* juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,331 dan *p-value* sebesar 0,001. Nilai ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Niat keluar kerja melalui *burnout*. Hal ini menandakan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingginya tingkat *burnout*, yang selanjutnya memberikan dampak pada meningkatnya intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, hasil analisis ini membuktikan bahwa *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap niat keluar kerja.

Tabel 4. 13 Kekuatan Mediasi

Variabel	Inderect Effect	Direct Effect	Total Effect	VAF %	Keterangan
SK->BO ->SKK	0.157	0.246	0.403	38.96	Mediasi Parsial
BK->BO->SKK	0.122	0.287	0.409	29.83	Mediasi Parsial

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji kekuatan mediasi (VAF), diketahui bahwa nilai VAF pada jalur SK, BO, NKK sebesar 38,96%, sedangkan pada jalur BK, BO, NKK sebesar 29,83%. Nilai tersebut berada pada rentang 20%–80%, yang menurut Hair et al. (2017), menunjukkan adanya *partial mediation*. Artinya, variabel *burnout* (BO) terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara stres kerja (SK) dan beban kerja (BK) terhadap niat keluar kerja (NKK). Sehingga, hubungan stres kerja dan beban kerja terhadap niat untuk keluar tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dimediasi oleh *burnout*.

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uji Hipotesis	T-statistic	P-values	Keterangan
H1: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Niat Keluar Kerja	+	2.818	0.005	Diterima
H2: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Niat Keluar Kerja	+	3.161	0.002	Diterima
H3: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Niat Keluar Kerja melalui <i>Burnout</i> sebagai variabel mediasi	Memediasi	3.331	0.001	Diterima
H4: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Niat Keluar Kerja Melalui <i>Burnout</i> sebagai variabel mediasi	Memediasi	2.411	0.016	Diterima

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan table 4. 15 bahwa seluruh nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05, yang berarti semua hipotesis diterima dan hasil uji mediasi pada variabel *burnout* terbukti memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja maupun beban kerja terhadap niat keluar kerja.

4.2.4 Interpretasi Hasil

4.2.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan keluar kerja, dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,818 dan *p-value* 0,005. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Hasil tersebut juga memperkuat bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi stres yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan kesehatan fisik maupun mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada melemahnya komitmen mereka terhadap perusahaan.

Stres kerja sering kali timbul akibat ketidakpastian pekerjaan, atau kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Ketika stres tidak dapat dikelola dengan baik, dampaknya tidak hanya mengganggu kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat mengurangi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini menjelaskan mengapa stres kerja menjadi faktor pendorong utama yang memperbesar niat keluar kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa

pengelolaan stres kerja yang lebih baik di tempat kerja dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Salama et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini menguatkan hipotesis 1, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar kerja. Penelitian Hokianto et al. (2023) juga mendukung temuan ini, yang mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang tinggi mendorong peningkatan niat keluar kerja. Lebih lanjut, Dodanwala & Santoso (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berperan signifikan dalam meningkatkan niat keluar kerja, dimana tingkat stres yang lebih tinggi pada karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan niat keluar mereka. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan faktor dominan yang berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang memperkuat hipotesis 1 dalam penelitian ini. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja sebagai bagian dari strategi untuk mempertahankan karyawan, karena stres yang tidak tertangani dapat menurunkan kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan *turnover*.

4.2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Niat Keluar Kerja

Beban kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat keluar kerja. Dengan t-statistik sebesar 3,161 dan p-value 0,002, yang berarti bahwa hipotesis 2 diterima. Hal ini mengonfirmasi bahwa

karyawan yang merasa terbebani dengan tugas-tugas yang terlalu banyak atau berat, terutama yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka, akan lebih cenderung untuk memutuskan keluar dari pekerjaan mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat mengarah pada kelelahan fisik dan mental, yang akhirnya meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih seimbang. Dalam penelitian ini, beban kerja berfungsi sebagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan. Pembagian tugas yang adil dan pemantauan terhadap kapasitas individu akan membantu menurunkan tingkat beban kerja yang berlebihan, yang pada gilirannya akan mengurangi niat keluar kerja di kalangan karyawan..

Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu, di mana Imaroh et al. (2023) dan Nal et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar kerja. Selain itu, Wulansari et al. (2021) juga mengonfirmasi bahwa beban kerja yang berlebihan meningkatkan niat keluar kerja, terutama pada karyawan dengan masa kerja pendek. Secara keseluruhan, hasil studi ini mempertegas bahwa beban kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

4.2.4.3 *Burnout* sebagai Variabel Mediasi antara Stres Kerja dan Niat Keluar Kerja.

Dari hasil pengujian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,331 dan *p-value* sebesar 0,001. Nilai

VAF sebesar 38,96% menunjukkan bahwa mediasi yang terjadi bersifat parsial (*partial mediation*), artinya pengaruh stres kerja terhadap niat keluar kerja terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan *burnout*. Dengan demikian, Hipotesis 3 diterima.

Burnout di sini merujuk pada kondisi kelelahan emosional dan fisik yang dialami oleh karyawan akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Pada saat karyawan berada dalam kondisi stres yang tidak tertangani, mereka cenderung merasa kelelahan, kehilangan motivasi, dan mulai merasa tidak terhubung dengan pekerjaan mereka. Hal ini kemudian memotivasi mereka untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, peran *burnout* sebagai mediator sangat penting dalam memahami bagaimana stres kerja dapat meningkatkan niat keluar kerja. Perusahaan yang tidak mengelola stres kerja dengan baik berisiko tinggi memiliki karyawan yang mengalami *burnout*, yang pada akhirnya memperburuk tingkat *turnover*.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil yang diperoleh Alamsyah & Abadiyah (2022) yang menegaskan bahwa *burnout* memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan niat keluar kerja, temuan yang serupa juga ditemukan oleh Nilung et al. (2023), di mana *burnout* terbukti memiliki efek mediasi yang signifikan dalam kaitannya dengan stres kerja terhadap niat keluar kerja. Penelitian oleh Üngüren et al. (2024) juga mendukung hasil ini dengan memperlihatkan bahwa bahwa stres kerja dapat memicu *burnout*, yang pada akhirnya meningkatkan niat keluar kerja

4.2.4.4 *Burnout* sebagai Variabel Mediasi antara Beban Kerja dan Niat Keluar Kerja.

Mengacu pada hasil analisis dalam studi ini, Hipotesis 4 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, dengan nilai t-statistic sebesar 2,411 dan p-value sebesar 0,016. Nilai VAF sebesar 29,83% juga menunjukkan adanya *partial mediation*, yang berarti bahwa *burnout* hanya sebagian memediasi pengaruh beban kerja terhadap niat keluar kerja, sementara sebagian lainnya terjadi secara langsung. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 dapat diterima.

Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang meningkatkan kemungkinan munculnya *burnout*. Ketika karyawan merasa *burnout*, mereka akan kehilangan semangat dan motivasi untuk bekerja, yang akhirnya mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, *burnout* menjadi penghubung antara beban kerja yang berlebihan dan niat keluar kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dan memberikan dukungan untuk mengurangi risiko *burnout*. Intervensi yang tepat dapat membantu menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan retensi.

Penelitian terdahulu turut mendukung hasil ini, di mana Alamsyah & Abadiyah (2022) menemukan bahwa *burnout* berperan dalam menjembatani hubungan antara beban kerja dan niat keluar kerja, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan niat keluar kerja tidak hanya terjadi

secara langsung, tetapi juga diperkuat melalui kehadiran *burnout* sebagai mediator. Zanabazar & Bira (2023) juga menegaskan bahwa *burnout* yang disebabkan oleh tekanan beban kerja secara signifikan meningkatkan niat keluar kerja, memperkuat pemahaman bahwa *burnout* berfungsi sebagai jalur mediasi yang penting dalam menjelaskan bagaimana beban kerja dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Studi ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh stres kerja serta beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, dengan *burnout* berperan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sogeh Bareng Berguna. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, dapat disimpulkan beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar kerja, dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi memang berkontribusi pada peningkatan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang menghadapi stres kerja yang tidak terkendali lebih cenderung merasa tertekan dan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.
2. Hipotesis 2, yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar kerja, dinyatakan diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan secara signifikan dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan dan tidak sebanding dengan kapasitas mereka cenderung merasa tertekan dan mempertimbangkan untuk mencari peluang lain.

3. Hipotesis 3, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar kerja melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, dinyatakan diterima. Studi ini menemukan bahwa *burnout* berperan penting sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan niat keluar kerja. Stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan *burnout*, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan.
4. Hipotesis 4, yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap niat keluar kerja melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, dinyatakan diterima. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu *burnout*, yang pada gilirannya meningkatkan niat keluar kerja. *Burnout* berperan sebagai perantara yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Studi ini berperan dalam memperkaya kajian terhadap pengembangan teori *burnout* sebagai variabel mediasi, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan niat keluar kerja. Berdasarkan temuan, *burnout* berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar kerja, mendukung teori *Conservation of Resources* (COR) yang menyatakan bahwa stres dan beban kerja berlebihan mengurangi sumber daya psikologis karyawan, yang

kemudian memicu *burnout*. Hasil ini memperkaya teori tentang *turnover intention*, dengan menunjukkan bahwa *burnout* bukan hanya akibat dari stres dan beban kerja, tetapi juga mempercepat keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, penelitian ini menambah wawasan dalam manajemen sumber daya manusia, menekankan pentingnya penanganan *burnout* sebagai faktor kunci dalam mengelola kesejahteraan psikologis dan mengurangi tingkat *turnover*.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Temuan dari studi ini memberikan implikasi manajerial yang penting terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai keterkaitan antara stres kerja, *burnout*, dan niat keluar kerja. Temuan mengindikasikan bahwa keterkaitan antara stres kerja, *burnout*, dan niat keluar kerja memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan hubungan lainnya, yang berarti bahwa stres kerja menjadi faktor utama yang memicu munculnya *burnout* dan pada akhirnya meningkatkan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Secara teoretis, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa *burnout* merupakan mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh stres kerja terhadap perilaku karyawan, terutama dalam konteks niat keluar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu melebihi kapasitas psikologis dan emosionalnya, maka kondisi *burnout* yang muncul dapat mengubah persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya secara negatif. Selain itu, temuan ini menegaskan

bahwa model penelitian yang memasukkan *burnout* sebagai variabel mediasi mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara tekanan kerja dan niat keluar kerja. Oleh karena itu, studi ini tidak hanya memperkuat konsep teoretis yang telah ada, melainkan juga berperan dalam memperkaya literatur empiris mengenai peran penting faktor psikologis dalam menjelaskan dinamika perilaku karyawan di lingkungan kerja modern.

5.3 Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa aspek yang menjadi keterbatasan dan perlu diperhatikan untuk menjadi acuan penelitian lebih lanjut.

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena tidak menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, padahal hubungan tersebut secara teoritis mungkin terjadi. Ketidakterlibatan variabel jalur tersebut dalam model struktural menyebabkan penelitian ini belum mampu menggambarkan hubungan yang lebih komprehensif antara faktor-faktor kerja yang memengaruhi *burnout* dan niat keluar kerja.
2. Meskipun *burnout* ditemukan sebagai variabel mediasi yang signifikan, faktor-faktor eksternal lainnya, seperti kondisi sosial atau faktor keluarga, yang juga dapat mempengaruhi niat keluar kerja, tidak diperhitungkan dalam model ini.
3. Penggunaan kuisioner dalam penelitian ini mungkin menyebabkan bias sosial, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap lebih sosial diterima atau sesuai dengan norma yang

diharapkan. Hal ini dapat memengaruhi keakuratan jawaban yang diberikan, terutama dalam topik yang bersifat sensitif seperti stres kerja dan *burnout*.

5.4 Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, peneliti menyarankan agar penelitian mendatang dapat mengakomodasi hal-hal berikut:

1. Mengingat beban kerja berpotensi memicu tekanan mental dan kelelahan emosional atau stress kerja, memasukkan jalur hubungan tersebut akan membantu menjelaskan dinamika yang lebih lengkap terkait faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* dan niat keluar kerja. Dengan demikian, model penelitian di masa depan dapat menjadi lebih komprehensif dan memberikan kontribusi yang lebih kuat bagi pengembangan ilmu maupun praktik manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* dan niat keluar kerja, seperti faktor individu (misalnya, status keluarga, kepribadian, atau masalah keuangan) dan faktor organisasi (misalnya, kebijakan perusahaan atau budaya organisasi). Penelitian yang lebih komprehensif dengan memperhatikan faktor-faktor eksternal ini akan memberikan wawasan yang lebih holistik tentang penyebab *turnover* dan membantu perusahaan merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mengelola karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adung, S. U. G., Wulandari, W., & Mulyono. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Yang Dimediasi Stres Pekerjaan (Studi pada PT. BestProfit Futures Di Kota Malang). *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 1(4), 289–303. <https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki>
- Afiansyah, M. R., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout Pada Saat Covid-19. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 543–552. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.2.20>
- Alamsyah, T., & Abadiyah, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Burnout pada Karyawan PT. Puspa Agro. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1>
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rihayana, I. G. (2023). Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers, with Burnout as a Mediator and Work Stress as a Moderator. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 424–445. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4264.2023>
- Azzahra, Salika, Ilmi, Z., & Wijaya, A. (2021). The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 15–23. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2021.v06i01.003>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2024*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/09/e1d598ff2e31af0983bb011b/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2024.html>
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The Mediating Role of Job Stress on the Relationship Between Job Satisfaction Facets and Turnover Intention of the Construction Professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777–1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction? *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 31–40. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(3))
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares (PLS): Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hokianto, H. F., Ginting, S., & Octora, S. E. S. (2023). The Effects of Work Stress Towards Turnover Intention Mediated by Burnout (Study on Employees Working in PT Mitra Jaya Raya Borneo Pontianak). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 266–278.
- Hom, P., Allen, D., & Griffeth, R. (2019). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave*. <https://doi.org/10.4324/9781315145587>
- Imaroh, M. F., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>
- Koesmowidjojo, & Marih, S. R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kurniawaty, & Muhamad Risal Tawil. (2023). The Effect Of Effort-Reward Imbalance On Turnover Intention Mediated By Burnout And Work Stress In Contract Nurses. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(3), 763–783. <https://doi.org/10.21776/ub>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The Occupational Stress and Work-Life Balance on Turnover Intentions with Job Satisfaction as Mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22(0), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Misbakhudin, A., Listyawati, I., & Sukristanta. (2023b). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4, 53–63. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkihah, N. (2021). The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. *Gaceta Sanitaria*, 35, S428–S431. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.068>
- Nal, M., Sevim, E., Bektas, G., Dirican, Ü., & Sahin, E. (2022). Mediating Role of Burnout in the Effect of Nurses' Workload on Turnover Intention during COVID-19 Pandemic. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 77, 37–50. <https://doi.org/10.33788/rcis.77.3>

- Nilung, P., Resakomala, P., Sagung, A. A., Dewi, K., & Suwandana, G. M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(3), 520–530. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i03.p09>
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction and Presenteeism on the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention Among Primary Health Care Workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1), 2–11. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Phillips, C. (2020). Relationships Between Workload Perception, Burnout, and Intent to Leave Among Medical–Surgical Nurses. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 18(2), 265–273. <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000220>
- PT Sogeh Bareng Berguna. (2024). *Company Profile*.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The Effect of Workload and Job Stress on Job Satisfaction Mediated by Work Motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley. www.wileypluslearningspace.com
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Van Bogaert, P., Clarke, S., Willems, R., & Mondelaers, M. (2013). Nurse Practice Environment, Workload, Burnout, Job Outcomes, and Quality of Care in Psychiatric Hospitals: a Structural Equation Model Approach. *Journal of Advanced Nursing*, 69(7), 1515–1524. <https://doi.org/10.1111/jan.12010>
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2021). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 293–316. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510>
- Zanabazar, A., & Bira, S. (2023). The Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship between Workload and Intention to Leave their Present Job

among Nurses. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 2(2), 445–452.
<https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V2I2P148>



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden,

Dengan Hormat

Perkenalkan saya Nadya Mega Dwi Lestari, mahasiswa Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk tesis saya dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Niat Keluar Kerja melalui *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada PT. Sogeh Bareng Berguna". Untuk itu, kami mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan objektif, sesuai dengan situasi yang sebenarnya dialami. Data yang diperoleh dari jawaban responden akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya dalam konteks penelitian ilmiah. Atas partisipasi dan kerja sama yang diberikan, kami mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

Usia :

Masa Kerja :

Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon memilih opsi yang paling menggambarkan situasi Anda saat ini tanpa dipengaruhi oleh harapan atau penilaian pihak lain.
2. Setiap pernyataan dalam bagian inti menggunakan skala Likert 1–5, Silakan beri centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai tingkat

persetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b) Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 - c) Skor 3 : Netral (N)
 - d) Skor 4 : Setuju (S)
 - e) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
3. Tidak terdapat jawaban yang mutlak benar atau salah. Silahkan menjawab sesuai pengalaman dan kondisi Anda saat ini.

Stres Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saat mulai bekerja, saya sering merasa butuh waktu dulu untuk menenangkan pikiran.					
2	Tidak jarang, pikiran saya teralihkan oleh urusan pribadi saat bekerja.					
3	Saya terkadang sulit tidur ketika sedang memikirkan tugas atau pekerjaan.					
4	Dalam situasi tertentu, saya merasa wajar jika menunda pekerjaan untuk menjaga kondisi mental saya.					

Beban Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya harus menyelesaikan banyak pekerjaan setiap hari dalam waktu yang terbatas.					
2	Target pekerjaan yang saya terima sering kali sangat tinggi dan menantang untuk dicapai.					

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
3	Saya sering diberikan pekerjaan yang membutuhkan usaha ekstra untuk menyelesaikannya.					
4	Saya sering menerima tugas mendadak yang harus segera diselesaikan dalam waktu singkat.					

Niat Keluar Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Terkadang saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini demi mencari pengalaman yang lebih sesuai dengan diri saya.					
2	Saya tertarik mengeksplorasi peluang kerja di luar perusahaan ini.					
3	Jika ada kesempatan lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.					

BurnoutW

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa fisik dan emosi saya terkuras akibat tuntutan pekerjaan sehari-hari.					
2	Saat bekerja, saya kadang merasa kurang sabar atau kurang peduli terhadap orang di sekitar saya.					
3	Ada kalanya saya kehilangan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya.					
4	Saya sering merasa lelah bahkan sebelum mulai bekerja di pagi hari.					
5	Menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan terkadang membuat saya merasa tertekan, walau					

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
	saya berusaha tetap menjalaninya.					



LAMPIRAN 2 TANGGAPAN HASIL RESPONDEN

NO	STRES KERJA				BEBAN KERJA				NIAT KELUAR KERJA			BURNOUT				
	SK1	SK2	SK3	SK4	BK1	BK2	BK3	BK4	NKK1	NKK2	NKK3	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3
2	3	3	4	4	3	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
7	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5
8	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5
10	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	1	5	1	1
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
12	3	3	3	2	2	4	4	5	4	2	2	3	4	2	2	3
13	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	2
14	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3
15	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4

NO	STRES KERJA				BEBAN KERJA				NIAT KELUAR KERJA			BURNOUT				
	SK1	SK2	SK3	SK4	BK1	BK2	BK3	BK4	NKK1	NKK2	NKK3	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
16	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
17	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
18	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2
19	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
20	2	2	3	4	2	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3
21	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
23	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	3
24	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
25	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2
26	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
27	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
28	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
29	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
30	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	1	2	1	4	2	4
31	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	3
32	4	3	3	5	5	5	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3
33	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3

NO	STRES KERJA				BEBAN KERJA				NIAT KELUAR KERJA			BURNOUT				
	SK1	SK2	SK3	SK4	BK1	BK2	BK3	BK4	NKK1	NKK2	NKK3	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
34	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
35	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5
36	5	3	4	2	4	4	4	3	2	3	1	3	2	2	4	2
37	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	5	3	2
38	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1
39	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	5	3	5	4
40	3	3	2	2	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
41	5	4	5	2	4	3	2	3	5	5	4	2	2	5	4	4
42	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4
43	1	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2
44	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
45	3	4	3	3	4	1	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
48	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
51	3	2	5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2

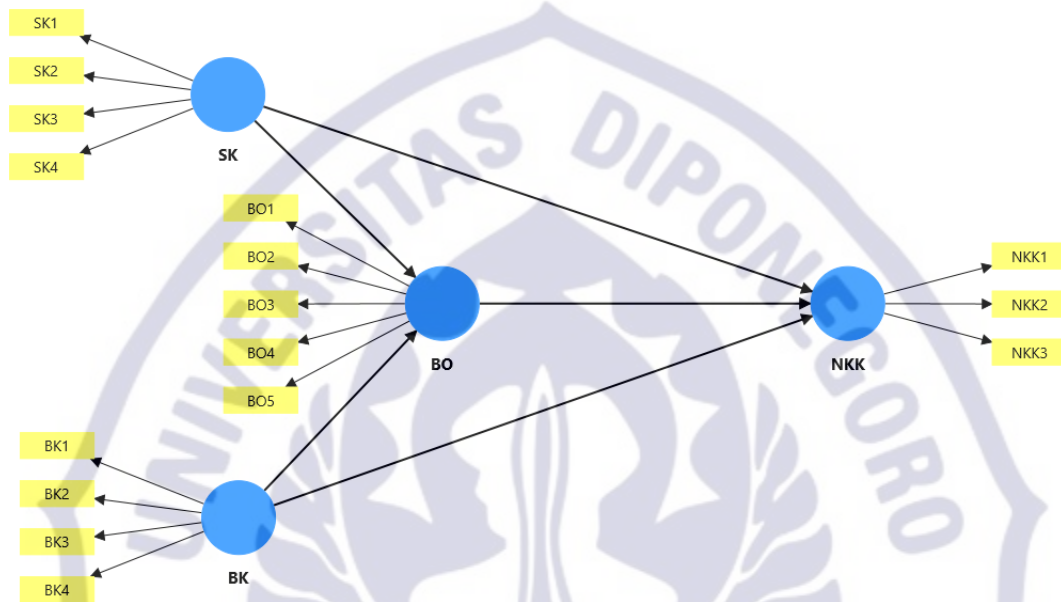
NO	STRES KERJA				BEBAN KERJA				NIAT KELUAR KERJA			BURNOUT				
	SK1	SK2	SK3	SK4	BK1	BK2	BK3	BK4	NKK1	NKK2	NKK3	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
70	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2
71	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	3	2	4	4	5	3	5	5	5	3	2	3	4	4
73	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3
74	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5
75	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
76	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4
77	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
78	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2
79	5	4	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	5	4	4
80	2	2	2	2	4	5	3	5	4	4	5	2	2	4	4	5
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
83	4	3	5	4	3	4	4	5	2	2	2	5	3	4	3	5
84	4	5	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3
85	4	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3
86	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2
87	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4

NO	STRES KERJA				BEBAN KERJA				NIAT KELUAR KERJA			BURNOUT				
	SK1	SK2	SK3	SK4	BK1	BK2	BK3	BK4	NKK1	NKK2	NKK3	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
88	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
90	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3
91	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
94	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4
95	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5
96	4	3	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
97	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	4	3	3
98	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	5	2	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
104	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4

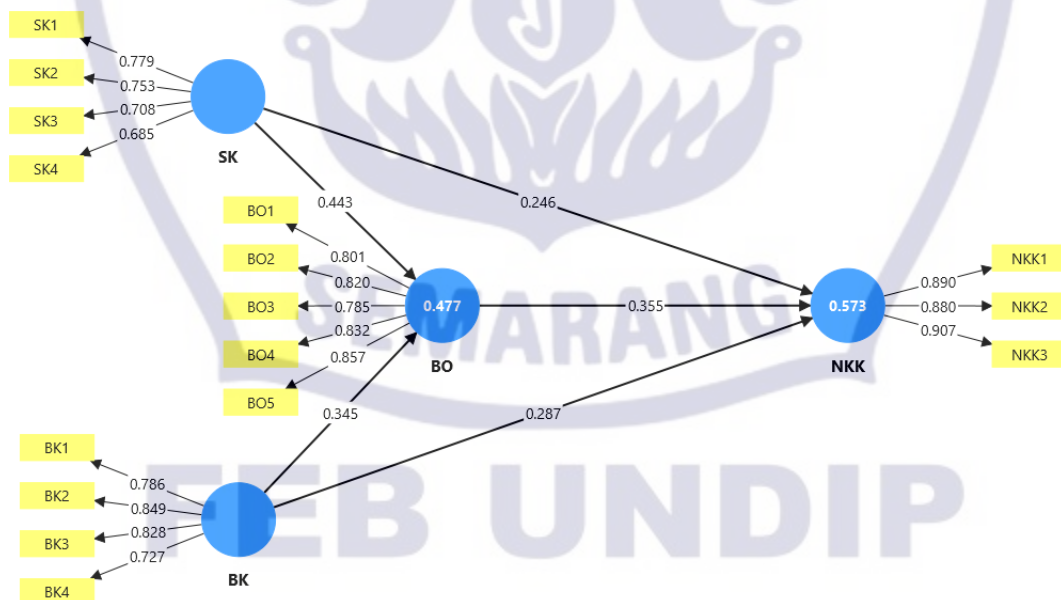
NO	STRES KERJA				BEBAN KERJA				NIAT KELUAR KERJA			BURNOUT				
	SK1	SK2	SK3	SK4	BK1	BK2	BK3	BK4	NKK1	NKK2	NKK3	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
106	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
107	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
109	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
110	4	4	3	5	4	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	4
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	3	4	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3

LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA

Lampiran Outer Model

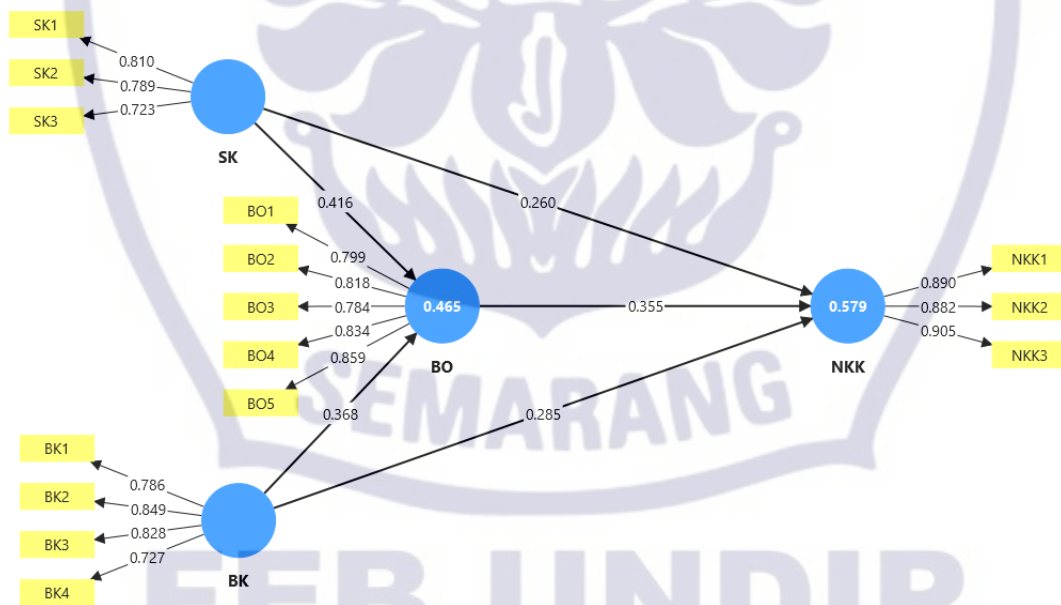


Lampiran Outer Loading Perhitungan Pertama



Outer loadings - Matrix				
	BK	BO	NKK	SK
BK1	0.786			
BK2	0.849			
BK3	0.828			
BK4	0.727			
BO1		0.801		
BO2		0.820		
BO3		0.785		
BO4		0.832		
BO5		0.857		
NKK1			0.890	
NKK2			0.880	
NKK3			0.907	
SK1				0.779
SK2				0.753
SK3				0.708
SK4				0.685

Lampiran outer model perhitungan kedua



Outer loadings - Matrix

	BK	BO	NKK	SK
BK1	0.786			
BK2	0.849			
BK3	0.828			
BK4	0.727			
BO1		0.799		
BO2		0.818		
BO3		0.784		
BO4		0.834		
BO5		0.859		
NKK1			0.890	
NKK2			0.882	
NKK3			0.905	
SK1				0.810
SK2				0.789
SK3				0.723

Lampiran Perhitungan Konstruk Reabilitas & Validitas Tahap Pertama

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
BK	0.810	0.818	0.876	0.638
BO	0.878	0.884	0.911	0.672
NKK	0.872	0.874	0.922	0.797
SK	0.711	0.716	0.822	0.536

Lampiran Perhitungan Konstruk Reabilitas & Validitas Tahap Kedua

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
BK	0.810	0.818	0.876	0.638
BO	0.878	0.886	0.911	0.671
NKK	0.872	0.873	0.922	0.797
SK	0.666	0.669	0.818	0.600

Lampiran Perhitungan Discriminant Validity – Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings				
	BK	BO	NKK	SK
BK1	0.786	0.489	0.516	0.530
BK2	0.849	0.429	0.510	0.358
BK3	0.828	0.532	0.529	0.460
BK4	0.727	0.388	0.432	0.332
BO1	0.448	0.801	0.432	0.517
BO2	0.395	0.820	0.484	0.454
BO3	0.487	0.785	0.547	0.535
BO4	0.467	0.832	0.641	0.506
BO5	0.559	0.857	0.631	0.545
NKK1	0.542	0.569	0.890	0.554
NKK2	0.516	0.599	0.880	0.588
NKK3	0.612	0.641	0.907	0.525
SK1	0.384	0.484	0.463	0.779
SK2	0.371	0.514	0.486	0.753
SK3	0.441	0.400	0.491	0.708
SK4	0.366	0.429	0.371	0.685

Lampiran Perhitungan R-square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
BO	0.477	0.468
NKK	0.573	0.562

Lampiran Perhitungan Q-square

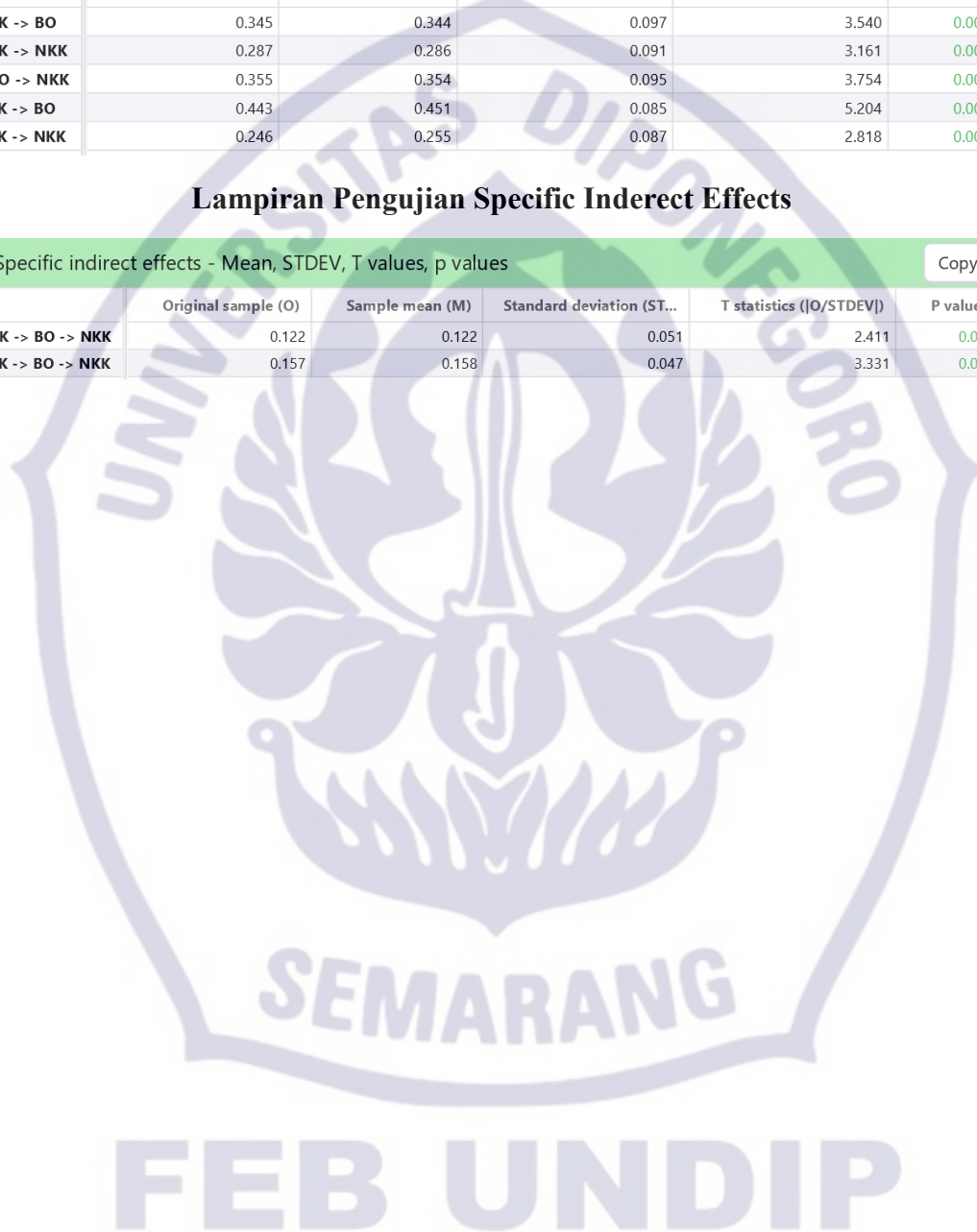
PLSpredict LV summary - PLS-SEM			
	Q ² predict	RMSE	MAE
BO	0.439	0.763	0.572
NKK	0.466	0.740	0.530

Lampiran Pengujian Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values	
BK -> BO	0.345	0.344	0.097	3.540	0.000	
BK -> NKK	0.287	0.286	0.091	3.161	0.002	
BO -> NKK	0.355	0.354	0.095	3.754	0.000	
SK -> BO	0.443	0.451	0.085	5.204	0.000	
SK -> NKK	0.246	0.255	0.087	2.818	0.005	

Lampiran Pengujian Specific Indirect Effects

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values	
BK -> BO -> NKK	0.122	0.122	0.051	2.411	0.016	
SK -> BO -> NKK	0.157	0.158	0.047	3.331	0.001	



FEB UNDIP

CURRICULUM VITAE



Nadya Mega Dwi Lestari

nadyamegaan21@gmail.com | +6281245965790 | Semarang, Indonesia

PROFILE

A Master's student in Management with a background in Civil Engineering and experience as an Operational Staff member at the Balai Wilayah Sungai Maluku Utara. Accustomed to supporting operational activities, administrative tasks, and technical coordination. Has a strong interest in the field of human resources. The combination of engineering and management knowledge enables me to work effectively, meticulously, in a structured manner, and results-oriented. Ready to contribute optimally both independently and as part of a team.

EDUCATION

Master of Management – M.M., Human Resource Management GPA: 3.87/4.0 (Cumlaude) Diponegoro University, Semarang	Feb 2024 – Now
Bachelor of Civil Engineering – S.T., Transportation GPA: 3.51/4.0 (Cumlaude) Khairun University, Ternate	Sep 2019 – Dec 2022

EXPERIENCE

Balai Wilayah Sungai Maluku Utara, Ternate <i>Operational Staff</i>	Jan 2023 – Jan 2024
• Prepared operational and administrative reports and supported the smooth implementation of projects within the agency. • Assisted in technical coordination with field teams related to water resources maintenance and management. • Organized activity schedules, conducted project monitoring, and ensured smooth execution in the field. • Coordinated with relevant government agencies, contractors, and local communities in carrying out operational activities. • Supported management in preparing presentation materials, evaluation reports, and program follow-up actions.	
CV. Indi Rekacipta Persada <i>Staff Intern.</i>	Nov 2021 - Jan 2022
• Observed and assisted field work processes. • Conducted documentation, recorded work progress, and observed the use of construction materials.	

- Coordinated with supervisors and workers to understand construction implementation methods.
- Identified project constraints such as work delays and lack of occupational safety equipment (PPE/K3) and provided recommendations for solutions.

ORGANIZATIONAL EXPERIENCE

Sentral Komunikasi Mahasiswa Sipil (SKMS)	Oct 2019 – Dec 2022
<i>Personnel</i>	
• Actively participated in collaborative learning activities and Civil Engineering subject discussions. • Involved as a committee member in the implementation of internal academic activities.	

PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Human Resource Supervisor Certification, BNSP	2025
TOEFL Prediction Test, score: 601, Service English Unit (SEU) Diponegoro University	2024

FEB UNDIP