

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR NIAGA
SEJAHTERA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

ANGGI SAPUTRA
NPM. 2261201207

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR NIAGA
SEJAHTERA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Diajukan Oleh :

ANGGI SAPUTRA
NPM. 2261201207

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR NIAGA
SEJAHTERA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan oleh :

ANGGI SAPUTRA
NPM. 2261201207

Disetujui oleh :

Pembimbing

Dr. MEIFFA HERFIANTI, S.E., M.M
NIDN. 0204058702

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

EUROONTI RANIDIAH, S.E., M.M
NIDN. 02080473.01

PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
***TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. SINAR NIAGA**
SEJAHTERA BENGKULU

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen


Hari : Rabu

Tanggal : 4 Maret 2026

TIM PENGUJI:

- | | | |
|------------------------------------|---------|---------|
| 1. Drs. Khairul Bahrun.,M.M | Ketua | (.....) |
| 2. Drs. Taufik Bustami.,M.M | Anggota | (.....) |
| 3. Dr. Meiffa Herfianti, S.E., M.M | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu


Furqonf Kanidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Anggi Saputra bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya Ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Februari 2026


Anggi Saputra
NPM. 2261201207

MOTTO

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah ,tapi dua kali allah berjanji bahwa : fa inna ma'al-'usri yusra,inna ma'al-usri yusra”

(QS. Al-Insyirah 94:5-6)

“ketika semua pintu terasa tertutup ingatlah bahwa di manapun ada pintu di situ juga ada jendela carilah peluang di tengah keterbatasan”

(Tan Malaka)

“Pada akhirnya semua hanya permulaan”

(Nadin Amizah)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa,angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya,berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Baskara Putra-Hindia)

PERSEMBAHAN

1. Teruntuk superhero dan panutanku, Ayahanda Elpen, terimakasih selalu berjuang, mendidik, memotivasi, memberikan dukungan, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, ibunda Heni Yunida, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Untuk ke 2 Saudara saya Muhammad Gintang Giovano dan Bunga rohayu Gustina yang senantiasa memberikan dukungan. Semangat Senyum dan doanya untuk keberhasilan Ini. Cinta kalian memberikan kobaraan semangat yang menggebu terimakasih dan sayangku untuk kalian.
4. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Dwika Ayu Marisa terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, terimakasih telah menemani penulis hingga sampai ke titik ini.
5. Untuk sahabat-sahabat penulis, Ogi Dwi Putra, Nayoan Baskautrshar, Paris Rifki Afdillah, Vika Patricia, Meiza Rani, chintiya, Eri Susan, Adelia Ananda, terimakasih telah membersamai suka dan duka penulis dari masa-masa menjadi mahasiswa baru hingga sampai ke tahap ini
6. Terimakasih untuk Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, Dosen pembimbing Ibu Dr.Meiffa Herfianti, S.E., M.M. Terimakasih juga telah menjadi Orang tua kedua yang selalu

mendengarkan dan memotivasi apapun dan kapanpun itu selama menjalankan liku-liku kehidupan dikampus ini

7. Teman-teman seperjuangan Prodi Ekonomi dan Bisnis angkatan 2022
Terimakasih untuk canda tawa dan perjuangan yang telah kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah kita ukir Selama ini.
8. Almamater tercintaku Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
9. Terakhir, Kepada diri saya sendiri, Anggi Saputra. Terimakasih telah bertahan, Tetap melangkah, an terus percaya diri meski kadang sering merasa ragu dan lelah. Meski hasil tak selalu sejalan dengan usaha, Kamu tetap memilih untuk tidak menyerah, Terimakasih telah kuat hingga akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar yang telah lama diperjuangkan. Ini adalah bukti nyata bahwa kamu mampu. Rayakan pencapaian ini dengan bangga. Taka pa jika tak sempurna yang penting kamu telah memberikan yang terbaik. Teruslah bahagia di mana pun dan kapan pun jangan lupa untuk merayakan diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan hidayah-nya dan tidak lupa sholawat dan serta salam senantiasa tercurahkan bagi Rasulullah SAW.yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benaran. sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dan judul: Pengaruh Beban kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

Proposal ini adalah salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam penyelesaian proposal ini, peneliti telah banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini tak lupa peneliti mengucapkan rasa terima kasih tak terhingga atas bimbingan, pengarahan dan petunjuk-petunjuk yang telah diberikan kepada peneliti, terutama yang terhormat:

1. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Ibu Dr. Meiffa Herfianti, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada peneliti.

4. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
5. Rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasinya.
6. Semua pihak yang telah membantu peneliti menyusun proposal ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penelitian proposal ini.

Semoga apa yang telah mereka berikan sebagai amal yang baik dan memperoleh imbalan yang sesuai dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang konstruktif akan peneliti ini terima dengan senang hati demi perbaikan di masa yang akan datang.

Bengkulu, Maret 2026

Peneliti

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SINAR NIAGA
SEJAHTERA BENGKULU**

Disusun Oleh :

Anggi Saputra¹

Dr.Meiffa Herfianti, S.E., M.M²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Burnout juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ serta thitung $>$ ttabel. Selain itu, secara simultan beban kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung $>$ Ftabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dan *burnout* yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja dan pencegahan *burnout* berkontribusi terhadap penurunan *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND BURNOUT ON PERSONNEL TURNOVER INTENTION AT PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA BENGKULU

By :

Anggi Saputra¹
Meiffa Herfianti²

This study aims to analyze the influence of workload and burnout on employee turnover intention at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. This research uses a quantitative approach with a survey method, where data is obtained through distributing questionnaires to employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, multiple linear regression test, t-test, and F-test with the help of statistical software. The results showed that partially workload has a positive and significant effect on employee turnover intention, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$ and t-value greater than t-table. Burnout also has a positive and significant effect on employee turnover intention with a significance value of $0.002 < 0.05$ and t-value $>$ t-table. Furthermore, simultaneously workload and burnout have a significant effect on employee turnover intention, as indicated by F-value $>$ F-table and a significance value of $0.000 < 0.05$. The findings of this study indicate that an unbalanced workload and high burnout can increase employee intention to leave the organization. Therefore, based on the results of the study, it can be concluded that workload management and burnout prevention contribute to reducing employee turnover intention at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

Keywords: *workload, burnout, turnover intention*

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	5
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1. Dekripsi Konseptual	6
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	6
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.3. Indikator <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.4. Beban Kerja.....	15
2.1.5 Indikator Beban Kerja	16

2.1.6 <i>Burnout</i>	19
2.1.7 Indikator <i>Burnout</i>	21
2.1.8 Pengaruh Antara Beban kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Kerangka Teoritik.....	35
2.4. Definisi Operasional.....	36
2.5. Hipotesis penelitian.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	39
3.2. Jenis Penelitian.....	39
3.3. Populasi Dan Sampel.....	39
3.2.1. Populasi.....	39
3.2.2. Sampel.....	40
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5. Instrumen Penelitian.....	42
3.5.1. Uji Validitas.....	42
3.5.2. Uji Reabilitas.....	42
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6. Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1. Analisis Deskripsi.....	46
3.6.2. Analisis Regresi Berganda.....	46
3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.6.4. Uji Hipotesis.....	47
3.6.5 Uji F.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1. Sejarah PT. Sinar Niaga Sejahtera.....	50

4.2.1. Karakteristik Responden	52
4.3.1. Persepsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	53
4.4.1. Uji Asumsi Klasik	59
4.6.1. Uji Hipotesis.....	61
4.2 Pembahasan.....	65
4.2.1 Pengaruh Beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.....	66
4.2.2 Pengaruh Burnout terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.....	67
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2.2 Definisi operasional	33
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Persepsi Responden Tentang Beban Kerja	50
Tabel 4.5 Persepsi Responden Tentang <i>Burnout</i>	53
Tabel 4.6 Persepsi Responden Tentang <i>Turnover Intention</i>	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis	58
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Uji F.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku karyawan yang dilakukan di lingkungan organisasi menentukan kondisi organisasi tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi yaitu organisasi memiliki kinerja yang sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius (Baron, R. A., & Greenberg, 2023). Jumlah perputaran karyawan yang sangat signifikan dapat berpengaruh negatif pada keefektifitasan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover intention* salah satunya yaitu beban kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam organisasi. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi organisasi secara langsung maupun tidak langsung (Putri, A., & Suana, 2023).

Penting bagi organisasi untuk mampu mengelola beban kerja karyawan secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan berlebih yang dapat memicu *turnover intention*. Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian

tugas, menetapkan standar kerja yang realistis, serta memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi strategi penting dalam mencegah munculnya keinginan untuk berpindah. Upaya-upaya tersebut tidak hanya membantu menekan tingkat *turnover intention*, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Beban kerja yang tidak di atasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (Sianipar, 2024). Penyebab beban kerja kerja antarlain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerjayang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab,perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja dan lain-lain (Mulyadi, 2023).

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan tindakan penarikan diri secara psikologis yang dilakukan sebagai reaksi dari beban kerja dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Ketika kelelahan kerja yang dialami oleh seorang karyawan baik secara fisik, emosi maupun mental yang meningkat, maka keinginan karyawan tersebut untuk pindah meninggalkan organisasi juga cenderung meningkat. Kelelahan kerja (*burnout*) karyawan

mengarah pada niat seseorang untuk keluar (*turnover intention*) (Kurniasari, 2025).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dimana sering terjadi pergantian karyawan karena karyawan yang sering melakukan *turnover* atau berhenti dari pekerjaan sehingga karyawan yang berhenti diganti dengan karyawan baru seperti pada beberapa posisi jabatan karyawan yang selalu berganti dan karyawan tidak sampai 1 tahun bekerja sudah melakukan resign. Hal ini tidak hanya pada satu posisi saja melainkan pada banyak posisi jabatan karyawan. Permasalahan mengenai beban kerja adalah tingginya tuntutan pekerjaan, jumlah tugas yang banyak, serta target yang ketat menyebabkan sebagian karyawan merasa pekerjaan yang ditanggung melebihi kapasitas mereka. Hal ini dapat muncul dalam bentuk kelelahan fisik, kesulitan manajemen waktu, dan menurunnya efektivitas kerja. Permasalahan mengenai *burnout* adalah dimana tekanan pekerjaan yang terus-menerus, interaksi kerja yang intens, serta target operasional yang sulit dicapai. Ketika karyawan merasa tidak memiliki waktu untuk beristirahat atau memulihkan energi, gejala *burnout* semakin mudah berkembang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Masalah *turnover* terlihat dari tingginya angka pengunduran diri yang menyebabkan pergantian karyawan terjadi terus-menerus. Kondisi ini membuat perusahaan harus berulang kali mencari dan melatih karyawan baru untuk menggantikan mereka yang berhenti. Jika siklus keluar-masuk karyawan ini tidak segera diatasi, stabilitas kerja di dalam perusahaan akan terganggu karena posisi yang kosong selalu diisi oleh orang baru yang belum berpengalaman.
2. Masalah beban kerja muncul karena tingginya tuntutan tugas dan target ketat yang melampaui kemampuan karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik, kesulitan mengatur waktu, hingga menurunnya hasil kerja. Jika terus dibiarkan, tumpukan pekerjaan tersebut akan membuat karyawan merasa kewalahan dan tidak mampu bekerja secara maksimal.
3. Masalah *burnout* dipicu oleh tekanan kerja yang terus-menerus dan target operasional yang terlalu tinggi. Interaksi kerja yang berat tanpa adanya waktu istirahat yang cukup membuat karyawan kehilangan energi fisik maupun mental. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa adanya pemulihan, gejala *burnout* akan semakin parah dan merusak motivasi serta kesehatan karyawan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu?
2. Apakah ada pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, manfaat penelitian ini dapat menambah dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulis tentang beban kerja, *burnout* dan *turnover intention* PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

2. Bagi Organisasi, dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam menekan angka *turnover intention*.
3. Bagi Pihak lain, penelitian ini dapat menjadi referensi rujukan dalam penelitian lebih lanjut.