

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Menurut Handoko (2024) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri, A., & Suana, 2023).

Menurut Kurniasari (2025) *turnover* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Menurut Gibson & Donnelly (2020) *Turnover* merupakan penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari perusahaan. *Turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya”.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sedangkan indikasi untuk melihat *turnover intention* yaitu tingkat absensi karyawan, tingkat kemalasan karyawan, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap kebijakan atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Menurut Bramantara & Kartika (2024), menyatakan bahwa: “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”. Sedangkan menurut Mobley (2021) menyatakan bahwa: “*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.”

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris–Indonesia yang berarti pergantian sedangkan Mobley (2021) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari satu anggota organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari suatu organisasi merupakan fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian memiliki dampak yang positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Baron, R. A., & Greenberg (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain.

Dalam penelitian Andini (2024) menyatakan bahwa timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi, mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Polii, 2025).

Setyawati (2020) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Kurniasari (2025) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Handoko, (2024) mengungkapkan bahwa *turnover intenion* terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary turnover* atau *quit* adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya yang

kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat *uncontrollable* bagi individu yang mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover*.

Batasan pada *turnover* yakni sebagai perpindahan individu yaitu karyawan dari pekerjaannya sekarang. Perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya (Chu & Son, 2022).

Seringkali dilihat dalam organisasi individu yang dalam bekerja tidak mengerahkan kemampuannya yang hal ini disebabkan karena adanya keinginan untuk berpindah ke organisasi lain (Diaz, 2024). *Turnover intention* yang terjadi dalam organisasi merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada organisasi namun apabila organisasi dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi organisasi. *Turnover intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh organisasi.

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau organisasi karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau organisasinya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab *turnover* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya

masa kerja dengan organisasi. Selain itu penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Andini (2024) penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain kepuasan gaji dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian Polii (2025) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah individu ada dalam kontrol organisasi dan terkait dengan kebijakan manajemen yang diambil oleh organisasi antara lain kepuasan kerja dan kelekatan kerja (*job embeddedness*). Faktor *turnover intention* yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Putra & Artha, (2024) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dan dapat memicu terjadinya *turnover intention* adalah keterikatan individu atau *job embeddedness*.

Elangovan (2021) *turnover intention* adalah awal nyata seseorang meninggalkan pekerjaannya karena kedua faktor yang mempengaruhi perasaannya untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu konsep organisasi sebagai kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi itu sendiri. Turnover intention dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, termasuk pemberian upah, integrasi sosial, komunikasi formal, sentralisasi karyawan, rutinitas pekerjaan yang cenderung ke arah *burnout*, peran atau tugas yang berlebihan, kesempatan promosi dan pengembangan karir, pelatihan umum, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja, dan distribusi keadilan.

Hal tersebut dijelaskan dalam model meninggalkan pekerjaan yang dikemukakan oleh Mobley, Horner, dan Hollingworth, mereka menemukan bukti

yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggung jawab, dan lain-lain (Diaz, 2024).

Eva (2021) menyatakan bahwa perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi pasar tenaga kerja, faktor pendidikan, upah, keterampilan kerja dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Gibson & Donnelly (2020) menegaskan dan mendefinisikan pula mengenai kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor timbulnya *turnover intention* yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan mereka akan pekerjaan mereka selama ini adalah dengan suatu tindakan di mana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa *exit (turnover/quit)*, yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan kearah

meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti.

2.1.3 Indikator *Turnover Intention*.

Menurut Hidayatullah (2024) menyatakan bahwa ada indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Indikator *turnover intention* yaitu:

1. Absensi yang meningkat.
2. Mulai malas bekerja.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
4. Peningkatan protes terhadap atasan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Menurut Mulyadi (2023) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*. Di mana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan 3 komponen berikut ini:

- a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang

mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.

- c. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Mobley (2021) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Rini (2020) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi:

- a) Tingginya Tingkat Absensi Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.
- b) Malas Bekerja Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.
- c) Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d) Peningkatan Protes terhadap Atasan Karyawan yang memiliki *turnover intention*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya

berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2.1.4 Beban kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh orang dalam kehidupan berkarya adalah beban kerja yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Handoko (2024) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Kurniasari (2025) menyatakan orang-orang yang mengalami beban kerja menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Diaz (2024) dalam penelitiannya mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Rini (2020) beban kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami beban kerja karena menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan. 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 (Setyawati, 2020).

Beban kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Sianipar (2024) beban kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dirumuskan bahwa beban kerja adalah kondisi ketegangan yang di alami seseorang yang menciptakan ketidak seimbangan fisik dan psikis dan tertekan ketika menghadapi pekerjaan.

2.1.5 Indikator Beban kerja

Hasibuan (2024) menyatakan bahwa, adapun model beban kerja yang menjadi indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Indikator Beban kerja menurut Putra & Artha (2024) yaitu:

- a. Tuntutan tugas.
- b. Tuntutan peran.
- c. Tuntutan antar pribadi.
- d. Struktur organisasi.
- e. Kepemimpinan organisasi.

Indikator beban kerja menurut Putri, A., & Suana (2023) adalah:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

Menurut ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya beban kerja (Aamodt, 2020) yaitu :

- a) Tuntutan atau tekanan dari atasan.
- b) Ketegangan dan kesalahan.
- c) Menurunnya tingkat interpersonal.
- d) Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
- e) Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f) Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
- g) Tingkat kesulitan pekerjaan.

Indikator beban kerja menurut (Mulyadi, 2023) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja.
2. Beban kerja karena peran seperti ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal seperti kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan karier meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.

5. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) konflik kerja, (2) beban kerja yang berlebihan, (3) waktu yang mendesak, (4) ketidak jelasan peran, dan (5) perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan.

2.1.6 *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative (Hasibuan, 2024). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidak sesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Menurut Gibson & Donnelly (2020) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Menurut Kurniasari (2025) bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Andini (2024), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Diaz (2024), mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Selanjutnya, Beberapa penelitian melihat *burnout* sebagai bagian dari beban kerja (Eva, 2021). *Burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja.

Menurut Hamid, S., & Ahmad (2025), *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan beban kerja kronik dialami seseorang dari hari ke hari yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Hal ini dijelaskan pula, bahwa permasalahan akan muncul bilamana beban kerja terjadi dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Keadaan ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena beban kerja yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, pada situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi (Hidayatullah, 2024).

Kurniasari (2025) menjelaskan bahwa jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebabnya

seseorang mengalami *burnout*, sebuah proses yang dapat menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan dan kualitas kerja.

2.1.7 Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Hidayatullah (2024) adalah sebagai berikut:

- a. Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
- c. Kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri.
- e. Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, dan kelelahan mental atau *mental exhaustion*, serta rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment* (Putri, A., & Suana, 2023).

a. *Physical Exhaustion*

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan

yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.

b. *Emotional exhaustion*

Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

c. *Diminished personal accomplishment*

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya

d. *Depersonalization*

Adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Terdapat suatu kenyataan yang mengejutkan, bahwa penderita *burnout* adalah orang-orang yang bersemangat, energik, ambisius, dan

memiliki prinsip yang kuat untuk tidak menjadi gagal dan merupakan figur pekerja keras (Sianipar, 2024) dimana ada 11 indikator *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan.
2. Lari dari kenyataan, merupakan alat untuk menyangkal penderitaan yang dialami.
3. Kebosanan dan sinisme. Penderita merasa tidak tertarik lagi akan kegiatan yang dikerjakannya, bahkan timbul rasa bosan dan pesimis akan bidang pekerjaan tersebut
4. Emosional. hal ini dikarenakan karena selama ini individu mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat. dengan menurunnya kemampuan mengerjakan pekerjaan secara cepat, akan menimbulkan gelombang emosional pada diri individu.
5. Merasa yakin akan kemampuan dirinya, selalu menganggap dirinya sebagai yang terbaik.
6. Merasa tidak dihargai.
7. Disorientasi.
8. Masalah psikosomatis.
9. Curiga tanpa alasan yang jelas.
10. Depresi
11. Penyangkalan kenyataan akan keadaan dirinya sendiri.

Berdasarkan indikator-indikator *burnout* di atas, maka peneliti menggunakan inikator menurut Hidayatullah (2024) yaitu kelelahan fisik, kelelahan

emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri dan depersonalisasi.

2.1.8 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Antara Beban kerja Terhadap *turnover intention*

Beban kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Beban kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada *turnover intention* karyawan (Mangkunegara, 2025). Pemahaman mengenai beban kerja dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab beban kerja.

Beban kerja dapat terjadi didalam diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan sekerja. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan beban kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Beban kerja yang terus menerus akan menurunkan gairah kerja karyawan. Sehingga produktifitas dan *turnover*nya menurun.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Intan Permatasari dan I Wayan Gede Supartha (2019) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka

semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizky Pradana (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan kerja dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif dengan memperhatikan kapasitas dan kemampuan karyawan agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan kerja, menurunkan semangat kerja, serta meningkatkan kemungkinan karyawan untuk keluar dari organisasi.

2. Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Burnout secara konsisten ditemukan sebagai faktor prediktor utama yang mendorong peningkatan *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hubungan ini bersifat linear dan positif; semakin parah kelelahan fisik serta mental yang dialami individu, semakin kuat pula dorongan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain demi menghentikan tekanan

tersebut. Kondisi ini sering kali dimulai dari perasaan terkuras secara emosional (*emotional exhaustion*), di mana karyawan merasa tidak lagi memiliki energi yang cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh ini diperkuat oleh mekanisme depersonalisasi, di mana karyawan mulai menjaga jarak secara mental dan bersikap sinis terhadap lingkungan kerjanya. Ketika seseorang sudah mencapai tahap ini, keterikatan emosional terhadap perusahaan akan memudar, sehingga loyalitas menjadi sangat rendah. Dalam pandangan teori konservasi sumber daya, keluar dari pekerjaan (*turnover*) dianggap sebagai langkah strategis bagi individu untuk mencegah kehilangan sumber daya psikologis yang lebih besar dan demi memulihkan kesehatan mental mereka yang telah terganggu.

Selain itu, rendahnya perasaan pencapaian pribadi akibat *burnout* membuat karyawan merasa tidak kompeten dan tidak dihargai dalam perannya saat ini. Rasa frustrasi karena stagnasi produktivitas ini memicu persepsi bahwa karier mereka tidak akan berkembang jika tetap bertahan. Akibatnya, niat untuk pindah kerja bukan lagi sekadar pilihan, melainkan dianggap sebagai solusi rasional untuk menemukan lingkungan baru yang diharapkan dapat memberikan apresiasi serta keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Dalam jangka panjang, jika perusahaan gagal memitigasi *burnout*, tingginya niat keluar ini akan bertransformasi menjadi angka pengunduran diri yang nyata dan merugikan organisasi secara finansial maupun operasional. Kehilangan talenta berbakat secara terus-menerus menciptakan siklus beban kerja tambahan bagi staf yang tersisa, yang pada gilirannya memicu gelombang *burnout* baru. Oleh karena

itu, memahami pengaruh *burnout* bukan hanya soal kesehatan mental individu, tetapi juga merupakan bagian krusial dari strategi retensi karyawan dan keberlanjutan performa organisasi.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti menemukan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Michael P. Leiter dan Christina Maslach juga menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, di mana karyawan yang mengalami kelelahan kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, baik secara emosional maupun mental, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat guna meminimalkan terjadinya *burnout* dan menekan tingkat *turnover intention*.

3. Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yang berlebihan merupakan pemicu utama yang secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Ketika volume tugas melampaui kapasitas waktu dan energi yang dimiliki,

karyawan akan merasakan tekanan fisik dan psikologis yang intens. Beban kerja yang tidak realistis ini menciptakan persepsi bahwa lingkungan kerja tidak lagi sehat, sehingga mengundurkan diri dianggap sebagai satu-satunya jalan keluar yang rasional untuk melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan yang terus menghimpit.

Kondisi beban kerja yang tinggi dalam jangka panjang secara sistematis akan mengakibatkan *burnout*, yang bertindak sebagai mediator atau jembatan menuju keputusan untuk berhenti kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* tidak hanya merasa lelah secara fisik, tetapi juga mengalami kelelahan emosional yang hebat dan mulai bersikap sinis terhadap pekerjaannya. Dalam tahap ini, hubungan antara karyawan dan perusahaan menjadi retak karena sumber daya mental individu telah terkuras habis, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan baru menjadi semakin dominan sebagai bentuk pertahanan diri.

Secara simultan, kombinasi antara beban kerja yang berat dan tingkat *burnout* yang tinggi menciptakan efek pengganda terhadap niat pindah kerja. Jika beban kerja yang tinggi tidak dibarengi dengan sumber daya atau dukungan yang memadai, karyawan akan merasa terjebak dalam siklus produktivitas yang menurun namun melelahkan. Hal ini menurunkan rasa pencapaian pribadi, di mana karyawan merasa usaha keras mereka tidak sebanding dengan hasil atau penghargaan yang diterima, yang pada akhirnya memperkuat keyakinan bahwa masa depan mereka berada di luar organisasi saat ini.

Sebagai implikasinya, organisasi perlu menyadari bahwa manajemen beban kerja yang buruk adalah akar masalah dari tingginya angka *turnover*. Strategi

retensi tidak akan efektif jika hanya berfokus pada pemberian bonus tanpa memperbaiki struktur pembagian kerja dan menyediakan sistem pendukung kesehatan mental. Dengan menyeimbangkan beban kerja dan melakukan intervensi dini terhadap gejala *burnout*, perusahaan dapat menurunkan niat keluar karyawan, menjaga stabilitas operasional, serta membangun lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan bagi pertumbuhan talenta.

Hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention* juga dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources Model yang dikembangkan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti. Model ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (*job demands*), seperti beban kerja yang berlebihan, dapat menguras energi karyawan dan menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*). Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai, maka karyawan akan mengalami penurunan motivasi dan meningkatkan kemungkinan munculnya *turnover intention*.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Michael P. Leiter dan Christina Maslach menemukan bahwa kelelahan kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Arnold B. Bakker juga menunjukkan bahwa *burnout* yang muncul akibat tekanan pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang mendorong meningkatnya *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Evangelia Demerouti menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada kelelahan kerja, tetapi juga dapat mempercepat munculnya *burnout* yang pada akhirnya meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan *burnout* memiliki keterkaitan yang kuat dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andini (2024)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> PT. Bank Sinarmas TBK Cabang Bengkulu	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap pergantian karyawan di Bank Sinarmas Cabang Bengkulu. Ini penelitian survei yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai cara mengumpulkan data. Metode sensus digunakan. Deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menganalisis data. Itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap karyawan omzet di Bank Sinarmas Cabang Bengkulu. Artinya, jika berhasil kepuasan meningkat, pergantian karyawan akan menurun dan jika beban kerja meningkat kekuatan, perputaran

			akan menjadi kekuatan juga.
2	Diaz (2024)	“Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> , Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang)”.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>work-family conflict</i> , kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variable <i>intervening</i> pada PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah pada bagian sewing yang berjumlah 298 operator. Teknik sampling menggunakan metode <i>purposive sampling</i> . Sampel penelitian berjumlah 75 operator. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda dan uji sobel dengan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> , kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara <i>work-family conflict</i> , kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Hidayatullah (2024)	“Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Beban kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”.	Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung ingin keluar dari perusahaan, keadaan demikian

			<p>dapat terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempat ia bekerja saat itu, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang rendah. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Jumlah responden yang diambil sebanyak 53 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah path analysis. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap beban kerja. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. <i>Work family conflict</i> memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel beban kerja.</p>
4	Sianipar (2024)	<p>Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Burnout</i> Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin).</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji model <i>work family conflict</i> intensi <i>turnover</i> melalui <i>burnout</i> dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin dengan sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan yang bekerja di bagian paramedis dan penunjang medis. Uji instrumen (validitas dan</p>

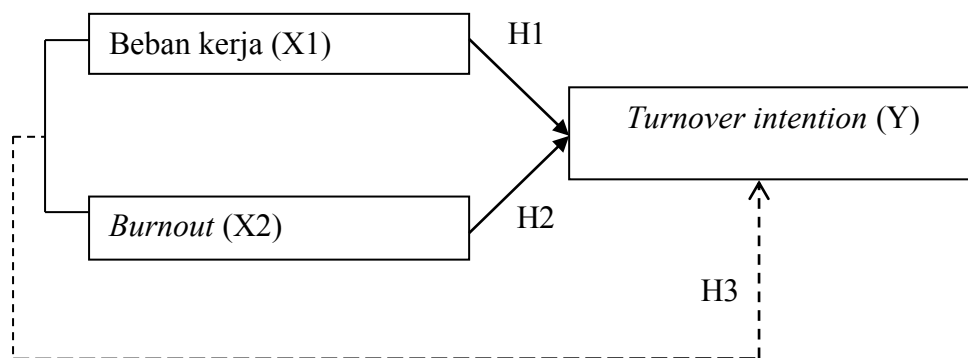
			<p>reliabilitas) uji asumsi (normalitas dan multikolinieritas) analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menggunakan software SmartPLS (Partial Last Square) versi 3.2.7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i>, <i>burnout</i>, kepuasan kerja pegawai dan <i>turnover intention</i> yang dirasakan oleh pegawai RS Islam Banjarmasin cukup tinggi. Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>, kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>, <i>burnout</i> dan kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Pengujian <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i>, artinya <i>burnout</i> dan kepuasan kerja memediasi <i>work family conflict</i> dengan <i>turnover intention</i>.</p>
5	Kurniasari (2025)	Peran <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Role Conflict</i> Pada Intensi Keluar: Burnout Sebagai Intervening	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi <i>burnout</i> terhadap pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik peran terhadap pengaruh intensi keluar pada Bank Umum Jawa Tengah. Ada 5 (lima) hipotesis dalam penelitian ini dan survei dalam bentuk kuesioner digunakan sebagai metodologi penelitian ini. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah non <i>probabilistic sampling</i> dengan teknik <i>purposive sampling</i>.</p>

		<p>Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Umum yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, karena diharapkan mempunyai rencana untuk bertahan di organisasi. Apalagi para karyawannya yang sudah berkeluarga. Sampel penelitian ini sebanyak 291 responden. Terakhir, alat analisis dalam penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dalam pengujian hipotesis dan melalui program WarpPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> dan <i>role conflict</i> berpengaruh tidak langsung terhadap niat keluar melalui dukungan <i>burnout</i>. Selain itu, penelitian ini juga mendukung pengaruh konflik keluarga pekerjaan dan konflik peran berpengaruh terhadap intensi keluar. Sementara konflik keluarga dan konflik peran juga berpengaruh pada <i>burnout</i>, dan <i>burnout</i> berpengaruh pada intensi keluar.</p>
--	--	--

2.3 Kerangka Teoritik

Agar dapat melihat jalannya penelitian dan penelitian lebih terarah, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa masing-masing dari variabel X yang terdiri dari X_1 (beban kerja) berpengaruh terhadap *turnover intention* serta X_2 (*burnout*) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (*Turnover intention*)

Keterangan:

X1 : Beban kerja

X2 : *Burnout*

Y : *Turnover intention*

—————→ : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y, adanya pengaruh variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y

-----→ : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X1, X2 secara bersama berpengaruh terhadap variabel Y

2.4 Definisi Operasional

Agar dapat mengetahui definisi secara operasional, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Data	Skala Ukur
1	<i>Turnover intention</i> (Y)	Keinginan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau pindah ke pekerjaan lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>). <p>(Mobley, 2021)</p>	Ordinal	Kuesioner
2.	Beban kerja (X ₁)	Ketidakmampuan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. beban kerja dengan kerja yang banyak menguras tenaga untuk menghadapi anak-anak berkebutuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Kualitas penyedia yang jelek 4. Iklim politik yang tidak nyaman 5. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab 6. Konflik dan keambiguan peran 7. Perbedaan antara nilai organisasi dan 	Ordinal	Kuesioner

		khusus. (Siagian, 2014:300)	8. Perubahan tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim, misalnya pemberhentian sementara 9. Frustrasi (Gary Dessler 2020)		
3.	Burnout (X ₂)	Kelelahan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu, baik secara fisik maupun mental yang berkembang dalam diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative.	1. Kelelahan fisik atau <i>physical exhaustion</i> 2. Kelelahan emosional atau <i>emotional exhaustio n</i> 3. Kelelahan mental atau <i>mental exhaustion.</i> 4. Rendahnya penghargaan diri atau <i>low of personal accomplishment</i> (Sedarmayanti 2021)	Ordinal	Kuesioner

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) mendefinisikan hipotesis merupakan prediksi atau dugaan sementara tentang hubungan yang diharapkan terjadi di antara variabel-variabel dalam penelitian kuantitatif, yang kemudian diuji menggunakan prosedur statistik. Secara keseluruhan, hipotesis dapat dipahami sebagai dugaan ilmiah yang disusun berdasarkan teori dan logika, yang berfungsi sebagai panduan bagi peneliti dalam tahap pengumpulan, analisis, dan interpretasi data untuk menentukan apakah dugaan tersebut dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga
Sejahtera Bengkulu

H2 :Diduga *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Sinar Niaga
Sejahtera Bengkulu

H3 : Diduga beban kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT.
Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu