
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI
OLEH KEJENUHAN KERJA (*BURNOUT*) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PULAU BARU GROUP BANJARMASIN**

Nanda Ayu Wardati¹✉

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, (2) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*), (3) menganalisis pengaruh kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap *turnover intention* dan (4) untuk menganalisis kejenuhan kerja (*burnout*) memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Sampel yang diteliti adalah PT. Pulau Baru Group Banjarmasin yang berjumlah 73 orang. Hasil analisis dari keempat hipotesis membuktikan bahwa (1) Beban kerja (*workload*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (2) Faktor kejenuhan kerja (*burnout*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (3) Faktor beban kerja (*workload*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) dan (4) dengan analisis jalur menunjukkan bahwa kejenuhan kerja menjadi pemediasi antara pengaruh beban kerja dengan *turnover intention*.

Kata kunci: Beban kerja, kejenuhan kerja, *turnover intention*

Abstract

This study aims to (1) analyze the effect of workload to turnover intention (2) analyze the effect of workload to burnout (3) analyze the effect of burnout to turnover intention and (4) analyze the burnout mediate the effect between workload on turnover intention. This research uses explanatory research and data collection techniques using questionnaires. That the samples in this studied are 73 employees of PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. The results of analysis of the four Hypotheses prove that (1) workload has positive and significant effect on the turnover intention (2) burnout has positive and significant effect on the turnover intention (3) workload has positive and significant effect on the burnout and (4) with path analysis indicate burnout as a mediate between the workload to turnover intention.

Keyword: *workload, burnout, turnover intention*

✉ Alamat surat elektronik penulis, e-mail: nandaayu033@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi. Adanya perubahan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu yang bila didiamkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah baru baik bersifat fisik atau psikologis. Sehingga dalam mempertimbangkan aspek sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi, fungsi personalia seperti perekrutan, seleksi karyawan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sejalan dengan itu semua, salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu.

Tuntutan kerja dari suatu organisasi terhadap sumberdaya manusianya sering dirasakan menjadi beban kerja yang berlebihan (*workload*). Beban kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya kejenuhan kerja.

Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang berlebihan terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui batas kemampuan individual (karyawan). Menurut Wu et al. (2012) dikutip oleh Xiaoming et al. (2014) menyatakan indikator beban kerja terdiri dari 3 dimensi yaitu *time load*, *spirit investment*, dan *mental stres*.

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) yang dilakukan

bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan sebagai berikut. Ketiga aspek ini sering disebut *stressor*. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Banyaknya tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi menyebabkan setiap karyawan merasa terbebani yang membuat adanya intensi untuk meninggalkan perusahaan guna mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya menurut pekerja yang ingin meninggalkan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pastinya akan membuat pekerjaan tersebut menjadi tidak membebani karyawannya, apabila terjadi banyak *turnover* terhadap perusahaan, maka perusahaan tersebut pastinya akan sulit untuk berkembang untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Salah satu masalah yang timbul yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah *turnover*. Karyawan yang melakukan *turnover* biasanya disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan karyawan mencari perusahaan yang lebih baik dibandingkan perusahaan sebelumnya. Lalu dengan adanya persepsi terhadap beban kerja juga membuat karyawan meningkatkan kemampuannya karena sadar dengan persaingan yang ada di lapangan pekerjaan saat ini.

Menurut Jackson dan Mathis (125: 2006) mendefinisikan *turnover* merupakan proses di mana individu (karyawan) meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dan posisi karyawan tersebut harus digantikan. Lee dan OK (2012) dalam Xiaoming et al (2014) juga berpendapat bahwa *turnover* adalah perilaku ketika karyawan meninggalkan pekerjaan yang dirasa tidak menjanjikan untuk jangka waktu yang panjang. Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Mobley et al (1978) terdiri

atas *thinking of quitting, intention to search for a alternative, intention to qui.*

Abelson (1987) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi lain guna mencari alternatif pekerjaan lain. Keletihan yang ada pada saat bekerja sering kali membuat karyawan menjadi terbebani dengan pekerjaannya, seseorang tersebut menjadi terbebani dan menafsirkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan berat. Karena adanya perasaan terbebani akan pekerjaannya pastinya akan ada niat untuk meninggalkan perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Penyebab *turnover* karyawan pastinya bukan hanya beban kerja terhadap perusahaan, ketidakpuasan kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) serta lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Burnout merupakan perasaan kegagalan dan kelelahan akibat tuntutan yang berlebihan pada energi seseorang dengan imbalan yang tidak sesuai. Seringkali awal dari *burnout* adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan, jika diminta menjelaskan apa yang dirasakan, seorang pekerja yang lelah secara emosional akan mengatakan bahwa dirinya kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

Jackson dan Maslach (1981) mendefinisikan kejenuhan kerja (*burnout*) adalah suatu keadaan kelelahan mental dan telah digambarkan sebagai *sindrom* kelelahan emosional. *Burnout* menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat.

Maslach dan Jackson (1981) berpendapat indikator *burnout* terdiri dari tiga bagian, antara lain kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan rendah capaian personal (*Reduced personal accomplishment*).

Dale (dalam Maharani & Triyoga, 2012) menyatakan bahwa kejenuhan (*burnout*) kerja menjadi masalah bagi organisasi bila mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas. *Burnout* yang berkepanjangan akan diwujudkan dalam bentuk *absenteeism* (tidak masuk kerja), produktivitas kerja menjadi rendah, kurangnya tanggungjawab loyalitas terhadap perusahaan dan tentu saja akan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Berdasarkan permasalahan *turnover* dan adanya pendapat mengenai beban kerja, dan kejenuhan kerja (*burnout*) penting dilakukan identifikasi lebih lanjut mengenai hubungan Beban Kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) Terhadap *Turnover Intention*

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Istilah *turnover* berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia (John M.Echlos & Hassan Shadily, 2003) berarti pergantian. Sedangkan *Turnover Intention* menurut Jacobs dan Roods dalam Hidayat (2013), adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan.

Menurut Zeffane (2003) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat.

Ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap *Turnover Intention* (Booth dan Hamer, 2007) yang terdiri dari tingkat komitmen, kepuasan kerja, dukungan manajemen, perkembangan karir, dan peningkatan kerja.

Handoko (2001) menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.. Lebih lanjut Handoko menyatakan perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Dilain pihak, dalam kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intention*.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam suatu organisasi. Adakalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh kurang baik bagi organisasi.

Beban Kerja (*workload*)

Meshkati dalam Tarwaka (2010), mengemukakan beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka asing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Karenanya untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja cukup sulit, yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan yaitu: (1) *beban kerja diatas normal*, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan; (2) *beban kerja norma*, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja; (3) *beban kerja dibawah normal*, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan. Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu.

Konsep *Burnout*

Pines dan Aronson dalam Edi Suharto (2007) mendefinisikan burnout sebagai berikut:

A state of mind accompanied by an array of symptoms that include a general malaise: emotional, Physical,

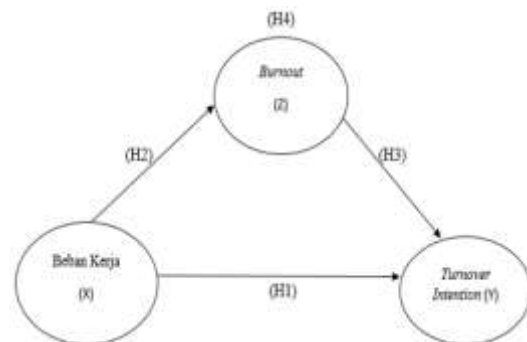
mental fatigue; feeling of helplessness, and a lack of enthusiasm about work and even about life in general.

Pengertian di atas diartikan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi: kelelahan emosional, fisik dan mental; perasaan tidak berdaya, serta kurang antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap kehidupan pada umumnya

Burnout menurut Freudenberger dalam Edi Suharto (2007) adalah gejala-gejala biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekuatan dalam berpikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi. Orang yang mengalami burnout biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

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

KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga beban kerja (*workload*) berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- H₂ : Diduga beban kerja (*workload*) berpengaruh terhadap kejenuhan kerja.
- H₃ : Diduga Kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- H₄ : Diduga kejenuhan kerja (*burnout*) memediasi antara beban kerja dengan *turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yaitu yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif terdapat hubungan kausal yang bersifat sebab akibat.

Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan lapangan atau obyek penelitian yang diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai pengaruh beban kerja (*workload*) dan kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*). Penelitian ini dilakukan di PT. Pulau Baru Group Banjarmasin.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan PT. Pulau Baru Group Banjarmasin yang berjumlah 197 orang yang terdiri dari beberapa bidang pekerjaan.

Pada penelitian ini *sampling* (teknik pengambilan sampel) yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan pertimbangan kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang beban kerjanya berat, ukuran sampel yang diambil yaitu 73 orang karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja (X)

Beban kerja (*workload*) adalah sekumpulan tugas atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja (*workload*) pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin adalah sekumpulan tugas atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Indikator beban kerja yaitu *time load, spirit investment, mental stress*.

2. Kejenuhan Kerja (Z)

Kejenuhan kerja (*burnout*) yaitu suatu keadaan seorang karyawan berupa terkurasnya sumber daya fisik, emosi, dan mental yang disebabkan karena pekerjaan yang berlebihan. Indikator kejenuhan kerja ada 3 yaitu : *emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment*

3. Turnover Intention (Y)

Turnover adalah perilaku atau niat seorang karyawan meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau berpindah tempat kerja ke perusahaan lain setelah mempertimbangkan pekerjaan yang dirasa tidak menjanjikan. Indikator turnover ada 3 yaitu *thinking of quitting, intention to search for a alternative, intention to quit*.

HASIL DAN ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) n-2.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas pertanyaan/pernyataan Kuesioner

Variabel	Item	Validitas	
		R	Ket
Beban Kerja (Workload) (X1)	X.1	0,890	Valid
	X.2	0,830	Valid
	X.3	0,850	Valid
	X.4	0,878	Valid
	X.5	0,841	Valid
	X.6	0,853	Valid
Kejenuhan Kerja (Burnout) (Z)	Z.1	0,812	Valid
	Z.2	0,849	Valid
	Z.3	0,863	Valid
	Z.4	0,763	Valid
	Z.5	0,832	Valid
	Z.6	0,835	Valid
	Z.7	0,815	Valid
	Z.8	0,634	Valid
	Z.9	0,829	Valid
	Z.10	0,832	Valid
	Z.11	0,741	Valid
Z.12	0,636	Valid	
Z.13	0,710	Valid	
Z.14	0,806	Valid	
Z.15	0,609	Valid	
Z.16	0,820	Valid	
Z.17	0,843	Valid	

	Z.18	0,789	Valid
	Z.19	0,603	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,822	Valid
	Y.2	0,786	Valid
	Y.3	0,871	Valid

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/pernyataan kuisisioner baik variabel X, Z maupun variabel Y memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dari nilai r_{tabel} yang sebesar 0,3 sehingga dapat disimpulkan uji ini diterima, atau dengan kata lain seluruh item pertanyaan kuisisioner baik variabel X, Z, maupun variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,7. (Ghozali 2013)

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas pertanyaan/pernyataan Kuesioner

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Reliability
Beban Kerja (X)	0,927	Reliabel
Kejenuhan Kerja(Z)	0,961	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,769	Reliabel

Sumber: data diolah (2017)

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas data pada variabel beban kerja, kejenuhan kerja dan *turnover intention*, didapatkan nilai *cronbach alpha* > 0,7 dan seluruh item pernyataan pada kuisisioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini dilakukan pengujian tiga asumsi klasik yang dianggap sesuai dengan kondisi penelitian dan teknik analisis yang digunakan, asumsi klasik itu antara lain adalah: normalitas, multikolinieritas, dan heterokedasitisitas.

Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Hal ini diukur berdasarkan nilai signifikan 0,075

adalah lebih besar dari taraf signifikan 0,05 (pada Tabel 3)

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas pada asumsi klasik analisis regresi linier

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74653673
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.084
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.281
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah (2017)

Pada Tabel 3 dapat dilihat, bahwa nilai signifikan yaitu 0,075 lebih besar dari taraf nyata (α) = 0,05. Artinya, pada model analisis regresi sudah memenuhi normalitas residual dengan kata lain asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas pada asumsi klasik analisis regresi linier

Faktor	Tolerance	Variance Inflation Factor
Beban kerja (X)	0,247	4,056
Kejenuhan kerja (Z)	0,247	4,056

Sumber: data diolah (2017)

Uji Heterokedasitisitas

Uji heterokedasitisitas variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitisitas. Mendeteksi ada tidaknya heterokedasitisitas dengan metode *Glejser*, yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari (α) = 0,05 maka tidak terjadi heterokedasitisitas.

Hasil pengujian Heterokedastisitas dapat dilihat pad Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Heterokedastisitas pada asumsi klasik analisis regresi linier

variabel	signifik an	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,976	Tidak ada gejala
Kejenuhan Kerja (Y)	0,496	Tidak ada gejala

Sumber: data diolah (2017)

Analisis Regresi Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Model summarry analisis regresi

R	R Square	Adjusted R Square
0,921	0,848	0,843

Sumber: data diolah (2017)

Pada Tabel 6 diatas, berdasarkan output model summary statistik yang antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *R* dengan nilai sebesar 0,921 atau 92,1% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara faktor beban kerja (X) dan kejenuhan kerja (Z) dengan faktor turnover intention (Y).
- b. Nilai *Rsquare* dengan nilai 0,848 adalah *R* kuadrat, yang menunjukkan bahwa faktor independen yang diambil dalam penelitian ini memiliki kontribusi pengaruh terhadap faktor dependent sebesar 84,8% sehingga selebihnya sebesar 15,2% adalah faktor-faktor lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
- c. Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0,843 yang menunjukkan bahwa variasi atau naik turunnya faktor dependent (Y) dipengaruhi oleh faktor independent (X) sebesar 73,4%

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *t* ini untuk mengetahui pengaruh faktor bebas terhadap turnover intention dengan standar $\alpha = 0,05$ langkah ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari faktor beban kerja (X) dan kejenuhan kerja (Z)

berpengaruh terhadap turnover intention (Y). Bila nilai *t* memiliki signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa faktor tersebut berpengaruh signifikan. Adapun nilai *t* tabel berdasarkan $(df) = (n-1-K)$ adalah sebesar 1,994.

Tabel 7. Hasil analisis regresi linier

No.	Faktor	Koefisien	thitung	Sig.	Keterangan
1.	Beban Kerja (X)	0,093	2,133	0,036	Berpengaruh signifikan
	Turnover Intention (Y)				
2.	Beban Kerja (X)	0,315	14,730	0,000	Berpengaruh signifikan
	Kejenuhan Kerja (Z)				
3.	Kejenuhan Kerja (Z)	0,125	7,892	0,000	Berpengaruh signifikan
	Turnover Intention (Y)				

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui pengaruh dari faktor-faktor pada variabel independen terhadap *turnover intention*, dimana deskripsi analisisnya sebagai berikut:

- a. Pengaruh faktor beban kerja (X) terhadap turnover intention (Y) dihasilkan memiliki nilai *t*_{hitung} sebesar 2,133 dan tingkat signifikan sebesar 0,036. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).
- b. Pengaruh faktor beban kerja (X) terhadap kejenuhan kerja (Z) dihasilkan memiliki nilai *t*_{hitung} sebesar 14,730 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja (Z).
- c. Pengaruh faktor kejenuhan kerja (X) terhadap turnover intention (Y)dihasilkan memiliki nilai *t*_{hitung} sebesar 7,892 dan tingkat signifikan sebesar 0,006. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kejenuhan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).
- d. Pengujian hipotesis selanjutnya adalah dengan melakukan analisis *path*, dimana analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh dari faktor

beban kerja (X) terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kejenuhan kerja (Z).

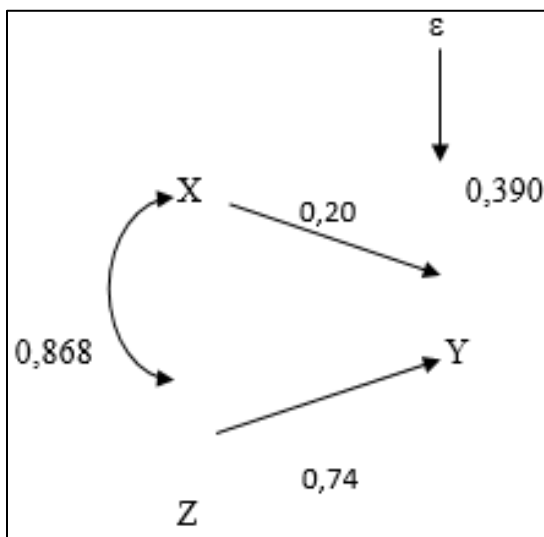
Diagram jalur ini terdapat dua buah variabel eksogen X dan Z, serta variabel endogen yaitu Y. Bentuk persamaan struktural adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,200 X + 0,741 Z + \epsilon$$

Koefisien jalur dari hasil analisis berdasarkan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$P3\epsilon = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,848} = 0,390$$

Hubungan struktural antara X, Z dan Y adalah sebagai berikut:



Sumber: data diolah (2017)

Interpretasi

- Pengaruh langsung dari X terhadap Y = 0,200
- Pengaruh tidak langsung X terhadap Y (melalui Z) = (0,868) (0,741) = 0,643
- Total pengaruh X terhadap Y = 0,200 + 0,643 = 0,843 (Sig 0,000)

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis penelitian yang keempat adalah **diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada beban kerja yang dirasakan oleh

karyawan pada perusahaan tersebut akan berdampak secara langsung terhadap kemungkinan terjadinya *turnover intention*.

2. Faktor kejenuhan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Pulau Baru Group Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut akan berdampak secara langsung terhadap kemungkinan terjadinya *turnover intention*.
3. Faktor beban kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja karyawan pada PT.Pulau Baru Group Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut akan berdampak secara langsung terhadap meningkatnya kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
4. Faktor beban kerja yang dimediasi kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Pulau Baru Group Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja dapat menjadi dasar pertimbangan utama dari karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi untuk melakukan *turnover intention*.

Saran

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengelola beban kerja yang tepat, yaitu dengan kebijakan kerja yang bervariasi, rotasi kerja, menetapkan target penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan. Selain itu juga mengatasi kejenuhan kerja dengan memperhatikan emosional karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan dukungan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian dengan mengemukakan teknik analisis dan pembahasan yang lebih luas mengenai beban kerja, kejenuhan kerja dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allard K, Haas L, Hwang CP 2011. Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family Conflict in Sweden. *Gender – Work Or-gan*, 18(2): 141-157.R

- Bakker B. Arnold, Costa L. Patricia. 2014. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis.
- Ghozali H. Imam. 2013. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang : Undip.
- Griffin dan Moorhead. (2010). Perilaku Organisasi Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Guardado 2011. Professional Liability Insurance Indemnity and Expenses, Claim Adjudication, and Policy Limits, 2000-2009. Policy Research Perspectives From <<http://www.ama-assn.org/resources/doc/health-care-costs/medical-liability-reform.pdf>> (Retrieved on 12 November 2010).
- Irvianti, Verina. (2015). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL AXIATA Tbk Jakarta. Management Department, School Of Business Management, BINUS University.
- Ksenia Zheltoukhova 2012. Taking the Strain: The Impact of Musculoskeletal Disorders on Work and Home Life. From <<http://www.vra-uk.org/node/212>> (Retrieved on 10 December 2012).
- Lee JH, OK C 2012. Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *Int J Hosp Manage*, 31: 1101-1112.
- Leiter P. Michael and Maslach Christina. 1988. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behaviour*, vol 9, 297-30.
- Lesage FX, Berjot S, Altintas E, Paty B 2013. Burnout among occupational physicians? A threat to occupational health systems? - A nationwide cross-sectional-survey. *Ann Occup Hyg*, (in press).
- Marina Zambon 2012. Job factors related to musculoskeletal symptoms among nursing personnel. A review, 41: 2516-2520.
- Marina Zambon Orpinelli Colucia and Neusa Maria Costa Alexandra. Job factors related to musculoskeletal symptoms among nursing personnel - a review. Department of Nursing, Faculty of Medical Sciences, PO Box 6111, University of Campinas - UNICAMP, Zip Code 13083-970, Campinas, SP, Brazil.
- Maslach Christina and Jackson E. Susan. 1981. The measurement of experiences burnout. *Journal of occupational behaviour*, Vol. 2, 99-113.
- Maslach Christina, Schaufeli B. Wilmar, and Leiter P. Michael. 2001. Job Burnout. *Psychology Department, University of California, Berkeley, California 94720-1650*.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978). The relationship between human resource Practices and Employee retention in public organisations: an exploratory study conducted in the United Arab emirates. *International Journal of Business and Social Science Arab*.
- Mobley, W.H (1986). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaiannya, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, Wayne.R. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Pines A, Aronson E, Kafry D. 1981. Burnout: From Tedium to Personal Growth. New York Free Press
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know". Dalam *Jurnal World Applied Sciences*, Volume 23 No.6 Hal.764-770 Pakistan.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management Edisi 10. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Schuler dan Jackson. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 6 Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- Tarwaka. (2004). Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas Edisi 1. Surakarta: UNIBA PRESS
- Wu TY, Hu C, Jiang DY 2012. Is subordinate loyalty a precondition of supervisor's benevolent leadership? The moderating effects of supervisor's altruistic personality and perceived organizational support. *Asian J Soc Psychol*, 15(3): 145-155.
- Yang Xiaoming, Ben-Jiang Ma, Chunchih lisa Chang and Chich-Jen Shieh. 2014. Effect of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A study.
- Yea-Wen Lin.(2013). The Causes, Consequences, And Mediating Effects Of Job Burnout Among Hospital Employees In Taiwan. *Of Healthcare Management*, Yuanpei University, Hsinchu, Taiwan.