

PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *TURNOVER*

INTENTION* : PERAN MEDIASI *BURNOUT

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen



Oleh :

ZAHRA LARUMKIT

NIM. 200111142

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024

PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *TURNOVER*

INTENTION : PERAN MEDIASI *BURNOUT*

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka)

ZAHRA LARUMKIT

NIM. 200111142

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

Ali Jufri, S.E., M.M
NIDN. 0425018205

Pembimbing II

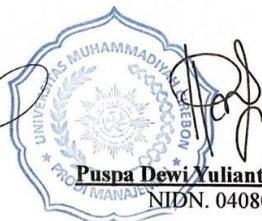
Hevy Febrivansyah, SE., M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *TURNOVER*

INTENTION : PERAN MEDIASI *BURNOUT*

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka)

ZAHRA LARUMKIT

NIM. 200111142

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi

Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E., M.M**
NIDN. 0425018205
Pembimbing I
2. **Hevy Febrivansyah, SE., M.M**
Pembimbing II
3. **Dr. Badawi, SE., M.Si**
NIDN. 0419037201
Penguji I
4. **Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**
NIDN. 0408079101
Penguji II

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Zahra Larumkit
NIM : 200111142
Tempat dan Tanggal Lahir : Majalengka, 18 April 2001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul Pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran Mediasi *Burnout* (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka).

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 12 September 2024

Yang membuat pernyataan,

Zahra Larumkit

NIM. 200111142

ZAHRA LARUMKIT
NIM.200111142

Pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran Mediasi *Burnout*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work overtime* dan *turnover intention* : peran mediasi *burnout*. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu 158 dan sampel yang digunakan yaitu 40% dari jumlah populasi yaitu 63 menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data yang diperoleh melalui penyampaian kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan pengajuan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian menggunakan uji asumsi klasik sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji sobel. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *work overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kemudian *work overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dan *work overtime* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *burnout*.

Kata Kunci: *Work Overtime, Burnout, Turnover Intention*

ZAHRA LARUMKIT
NIM.200111142

***The Effect of Work Overtime and Turnover Intention: The
Mediating Role of Burnout***

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work overtime and turnover intention: the mediating role of burnout. This research method is quantitative, the population in this study is 158 and the sample used is 40% of the total population, namely 63 using simple random sampling techniques. The data collected was obtained through submitting a questionnaire which was then analyzed using the IBM SPSS version 25 application. The data analysis used was descriptive analysis by submitting instruments using validity and reliability tests then using the classic assumption test while hypothesis testing used the T test and Sobel test. The results show that the work overtime variable has a positive and significant effect on turnover intention, the burnout variable has a positive and significant effect on turnover intention, then work overtime has a positive and significant effect on burnout and work overtime has a positive effect on turnover intention mediated by burnout.

Keywords: *Work Overtime, Burnout, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahilālahimin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Skripsi ini diajukan dengan judul: “Pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran Mediasi *Burnout* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indo Sung Il Jaya Majalengka)”.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha memaksimalkan untuk menyusun skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala keterbatasan ilmun dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa juga penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Nabi Muhammad SAW. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada beliau, keluarga, sahabat, dan kepada umat-Nya yang senantiasa taat mengikuti dan melaksanakan ajarannya sehingga yaumul

akhir. Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

3. Bapak Arif Nurdin, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Bapak Ali Jufri, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
7. Bapak Hevy Febriansyah, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memotivasi, ilmu dan saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.
8. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Ifan Andriwana selaku HRD-GA Manager PT Indo Sungil II Jaya Majalengka yang membantu penulis memperoleh data yang dibutuhkan.
10. Kedua orang tua dan keluarga yang sangat saya cintai, sayangi, dan banggakan. Bapak Cecep Budiman dan Ibu Sukesih, yang telah senantiasa memberikan dukungan materi, tenaga, cinta, dan kasih sayang yang tak

terhingga, serta doa yang tak henti-hentinya terpanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis. Tiada kata yang pantas penulis ucapkan atas jasa-jasa kalian yang telah merawat, mendidik, membesarkan, serta memberikan arahan dan kebahagiaan dari lahir hingga sampai saat ini. Terima kasih Bapak dan Mamah tersayang.

11. Kakak, Alfath Shobarnas, terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat dan doa yang selalu diberikan kepada penulis.
12. Sahabat sepejuangan, Latifah Octaviani, Nur Purwita Fitri, Ita Nur Hikma Wati, Riska Winatari, dan Elza Wulandari. Terimakasih telah berjuang bersama sampai pada titik ini, senang sekali bisa mengenal pribadi seperti kalian, semoga akan ada banyak hal baik untuk kita kedepannya.
13. Semua pihak lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini, semoga Allah memberikan balasan pahala yang berlimpah.
14. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Zahra Larumkit. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesNya. Terima kasih sudah bertahan sampai sejauh ini. Berbanggalah kepada diri sendiri karena telah menjadi pahlawan dalam cerita hidupmu sendiri. Apapun kekurangan dan kelebihanmu, mari tetap berjuang untuk kedepannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini peneliti mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan yang bersifat membangun dan saran, demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya dimasa yang akan datang.

Cirebon, 1 Agustus 2024

Zahra Larumkit

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah.....	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	16
1.6 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
2.2 Uraian Teori	21
2.2.1 <i>Work Overtime</i>	21
2.2.2 <i>Burnout</i>	24

2.2.3	<i>Turnover Intention</i>	27
2.3	Kerangka Berpikir	30
2.4	Hipotesis.....	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Metode Penelitian	36
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.3	Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1	Populasi	40
3.3.2	Sampel	41
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	42
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Responden	55
4.2	Analisis Data	57
4.3	Pembahasan.....	86
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	Data <i>Turnover</i> PT Indo Sung Il Jaya Majalengka Oktober 2023-Maret 2024	6
Tabel I-2	Data Jam Kerja Lembur Desember 2023.....	9
Tabel I-3	Data <i>Burnout</i> Karyawan November 2023-April 2024 PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.....	12
Tabel II-1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
Tabel III-1	Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel III-2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi.....	40
Tabel III-3	Skala Likert	44
Tabel IV-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	56
Tabel IV-4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	57
Tabel IV-5	Skala Interval Kelas.....	58
Tabel IV-6	Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Work Overtime</i>	58
Tabel IV-7	Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Burnout</i>	60
Tabel IV-8	Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Turnover Intention</i>	62
Tabel IV-9	Uji Validitas X.....	65
Tabel IV-10	Uji Validitas Z.....	65
Tabel IV-11	Uji Validitas Y.....	66

Tabel IV-12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas <i>Work Overtime</i>	67
Tabel IV-13 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas <i>Burnout</i>	68
Tabel IV-14 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	68
Tabel IV-15 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	71
Tabel IV-16 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel IV-17 Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel IV-18 Uji Linieritas <i>Work Overtime</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	74
Tabel IV-19 Uji Linieritas <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
Tabel IV-20 Uji Auto Korelasi	75
Tabel IV-21 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda <i>Work Overtime</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	76
Tabel IV-22 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana <i>Work Overtime</i> Terhadap <i>Burnout</i>	78
Tabel IV-23 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel IV-24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel IV-25 Hasil Uji T <i>Work Overtime</i> (X).....	81
Tabel IV-26 Hasil Uji T <i>Burnout</i> (Z)	82
Tabel IV-27 Hasil Uji T <i>Work Overtime</i>	82
Tabel IV-28 Uji Sobel Hasil Uji T Variabel <i>Work Overtime</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Burnout</i>	83
Tabel IV-29 Uji Sobel Hasil Uji T Variabel <i>Work Overtime</i> Terhadap <i>Burnout</i>	84

DAFTAR ISI

Gambar II-1 Kerangka Berpikir	34
Gambar IV -1 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	69
Gambar IV-2 Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	70
Gambar IV-3 Model Sobel Test	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Satu hal yang menjadi problematika pada suatu perusahaan yaitu *turnover intention* yang sangat lazim terjadi di era globalisasi. *Turnover* yang sering dikenal sebagai perputaran tenaga kerja, merujuk pada tingkat dimana karyawan meninggalkan perusahaan. Salah satu sikap perbuatan karyawan tersebut yakni keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakibat pada karyawan meninggalkan pekerjaannya. Menurut (Kardiawan & Budiono, 2018) keinginan untuk berpindah kerja menggambarkan pertanda awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam suatu perusahaan. *Turnover intention* merupakan standar keinginan tingkah laku karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan berdampak buruk pada sikap kerja sehingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut dengan *turnover*.

Menurut Robbins & Judge (2015) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Akibat buruk yang dirasa

ketika timbulnya *turnover* pada karyawan adalah pada mutu dan keterampilan mengganti karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, sehingga akan memicu peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, kualitas perusahaan kualitas karyawan yang tentunya dikorbankan, biaya *recruitment* karyawan, komunikasi yang buruk dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

(Pramisti *et al.*, 2024) *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi dan masalah di pekerjaan. Tingkat keinginan berpindah yang tinggi dapat menjadi tanda peringatan bagi perusahaan tentang potensi perputaran karyawan, dan dapat mendorong perusahaan untuk mengambil langkah-langkah untuk mengatasi faktor-faktor penyebab niat keluar. Perpindahan pekerjaan dalam hal ini merupakan pergantian sukarela yang dapat dihindari dan pergantian sukarela yang tidak dapat dihindari. (Junaidi *et al.*, 2020) intensitas *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Turnover intention adalah niat perilaku individu secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi, *turnover intention* secara definisi merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Pamungkas *et al.*, 2023). Indikasi terjadinya *turnover Intention* adalah absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan

protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. (Pamungkas *et al.*, 2023).

Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan berdampak buruk pada sikap kerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut *turnover* (Muthi'a, 2016; Ekawati & Hadianti, 2021).

Menurut (Ekawati & Hadianti, 2021) Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat *turnover* karyawan, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti: biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian, biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan. *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu

organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

Semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin tinggi pula *turnover* yang terjadi pada perusahaan tersebut. Semakin tinggi *turnover* berarti semakin seringnya pergantian karyawan, tentu saja hal ini akan merugikan perusahaan. *Turnover* mempunyai dampak negatif jika dilihat dari persepsi seorang karyawan dalam bekerja, dengan alasan bahwa stres yang tinggi akan menghilangkan ide-ide kreatifnya dan mengurangi pemberdayaan kerja (Junaidi *et al.*, 2020). Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk merekrut karyawan baru jika tingkat *turnover* tinggi (Junaidi *et al.*, 2020).

Disebutkan oleh (Rezkyani & Santosa, 2022), tingkat *turnover Intention* karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan yang akan berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat merugikan perusahaan akibat hilangnya sumber daya manusia yang dimiliki.

PT. Indo Sung Il Jaya Majalengka merupakan industri manufaktur didirikan pada tahun 1985 bernama “INJEKSI CHEIL” di Korea. Kemudian pada tahun 1991 berubah dengan nama PT. CHEIL ABADI di Indonesia dan pada tahun 2002 diganti menjadi PT. INDO SUNG IL JAYA dengan memproduksi produk utamanya yaitu berbagai jenis tali sepatu, ada beberapa macam seperti semua jenis renda sepatu, roll trim

dan pita anyaman, pita renda dan anyaman khusus. PT. Indo Sung Il Jaya terdapat 7 divisi diantaranya staff administrasi, webbing, braiding, tipping, QC, bongkar, dan celup.

Fenomena tentang *turnover intention* ini terjadi di dalam PT Indo Sung Il Jaya Majalengka, dimana setiap bulan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan sebelum masa kontrak habis, karyawan yang berhenti dan niat dalam mengundurkan diri dikarenakan karyawan merasakan kelelahan bekerja. PT Indo Sung Il Jaya Majalengka menerapkan sistem produksi yang berlangsung selama 24 jam per hari secara terus menerus dengan memperkerjakan karyawan secara shift (pola waktu kerja) dalam memenuhi produksi setiap harinya. Penerapan kebijakan kerja shift pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka dibagi menjadi tiga shift dari hari senin-jumat yaitu shift kerja pagi (Shift I) dimulai dari jam 06.00-14.00, shift kerja siang (Shift II) dimulai dari jam 14.00-22.00, dan shift kerja malam (Shift III) dimulai dari jam 22.00-06.00, sehingga dapat dihitung jam kerja per-shift adalah 8 jam kerja. Namun pada hari sabtu perusahaan juga mengharuskan karyawan memenuhi target kerja yang harus dicapai dengan ketentuan waktu 7 jam kerja. Kemudian pada hari minggu karyawan terkadang masuk kerja seperti jam kerja biasanya dan terhitung sebagai lembur. Hal ini dikarenakan mutu dan kualitas perusahaan tinggi disebabkan permintaan pasar meningkat sehingga karyawan diharuskan lembur untuk mencapai target yang harus diselesaikan. Shift kerja yang diterapkan PT Indo Sung

Il Jaya Majalengka sebagai suatu pola waktu kerja memiliki dampak cukup besar terhadap kesehatan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Indo Sung Il Jaya Majalengka diketahui bahwa pihak perusahaan memberlakukan jam lembur bagi karyawan apabila ada tugas yang belum terselesaikan, atau ada pekerjaan lain yang mengharuskan karyawan menyelesaikannya pada hari yang sama. Penghitungan hari kerja adalah senin-minggu dalam satu minggu full, terkadang di hari libur nasional tertentu perusahaan masih memberlakukan karyawan untuk masuk kerja dikarenakan ada *purchase order* (PO) dari klien dengan target waktu yang sudah ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan *purchase order* (PO) tersebut. Dengan demikian dari fenomena diatas bahwa dengan adanya jam kerja yang berlebih dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

Berikut adalah data *Turnover Intention* di PT Indo Sung Il Jaya pada bulan Oktober 2023-Maret 2024:

**Tabel I-1 Data *Turnover* PT Indo Sung Il Jaya Majalengka
Oktober 2023-Maret 2024**

Bulan	Total Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Oktober 2023	40	8
November 2023	25	14
Desember 2023	36	12
Januari 2024	51	11
Februari 2024	39	15
Maret 2024	47	20
JUMLAH	238	80

Sumber: Data Internal Divisi HRD-GA PT Indo Sung Il Jaya

Berdasarkan data pada tabel I.1 diatas dapat di presentase bahwa PT Indo Sung Il Jaya Majalengka memiliki tingkat *turnover intention* yang bisa dibilang cukup tinggi selama kurun waktu 6 bulan pada Oktober 2023 – Maret 2024 mencapai 31,88%. Dengan target presentase perusahaan mengenai kasus *turnover* hanya 10%, namun tingkat *turnover* yang terjadi masih tinggi. Hal ini perusahaan harus mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan *turnover* yang masih tinggi. Penjelasan diatas sejalan dengan penelitian menurut (Yuda & Ardana, 2017) apabila *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen. Terjadinya *turnover* tinggi pada bulan maret 2024 dengan alasan adanya keinginan keluar dari karyawan seperti kelelahan fisik akibat dari *work overtime*.

Meningkatkan tenaga kerja tidak selalu bisa dilakukan, disebabkan tidak mudahnya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Oleh sebab itu dilakukannya kerja lembur (*work overtime*) dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada dan terlebih lagi jika tenaga kerja berasal dari daerah lain yang jauh sehingga mereka harus tinggal dilokasi perusahaan, maka mempekerjakan mereka setelah jam kerja normal dianggap sebagai solusi yang efektif untuk mempercepat penyelesaian tugas perusahaan. Menurut (Junaidi *et al.*, 2020), lembur adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit tiga minggu berturut-turut. (Junaidi *et al.*, 2020) menyatakan bahwa lembur atau *work overtime* menimbulkan berbagai dampak

terhadap kelelahan kerja. Selain faktor kelelahan pegawai, jadwal lembur juga menyebabkan berbagai aspek terkait pekerjaan harus ditambah dan dipercepat pengadaannya, seperti material, peralatan, tenaga teknis dan administrasi yang memenuhi kebutuhan fasilitas kerja. Jika keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan disebabkan oleh buruknya manajemen, maka ekspektasi lembur menjadi tidak efisien karena manajemen akan semakin kesulitan dalam memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan (Tan, Sim, Goh, Leong, & Ting, 2020).

Dampak yang ditimbulkan dari *overtime*, menurut Steinmentz (Mutiah, 2018; Mumtaza *et al.*, 2023) “beban temporal (misalnya waktu shift panjang) dan waktu kerja tidak teratur (akhir pekan, malam dan hari libur) adalah terkait dengan omset yang diantisipasi, sementara keterbatasan pada jam kerja dan masa istirahat (melebihi waktu istirahat, fleksibilitas dalam shift, melebihi pilihan shift) memiliki dampak positif langsung, tidak hanya pada kualitas layanan tetapi juga pada tujuan untuk berhenti”.

Kelebihan waktu kerja (*work overtime*) secara harfiah atau bahasa dapat diartikan yang sama dengan lembur. Definisi tentang kelebihan waktu kerja atau lembur yang ada masih berbeda-beda dan tidak konsiseten (Pamungkas *et al.*, 2023) .Selain itu faktor penyebab tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka terdapat waktu kerja yang berlebih. Studi yang dilakukan oleh (Becker, 2004; Pamungkas *et al.*, 2023), menunjukkan bahwa 20% dari

karyawan bekerja, rata-rata jam kerja dalam seminggu mencapai lebih dari 44 jam.

Dapat dilihat dari data lembur karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka bulan November 2023 sampai April 2024.

Tabel I-2 Data Jam Kerja Lembur Desember 2023

Bulan	Rata-Rata Jam Kerja (Minggu)	Rata-Rata Jam Kerja (Bulan)	Jam kerja yang terlaksana (1 Bulan)
November 2023	45	180	188
Desember 2023	45	180	193
Januari 2024	45	180	197
Februari 2024	45	180	195
Maret 2024	45	180	199
April 2024	45	180	201

Sumber: Data Internal Divisi HRD-GA PT Indo Sung Il Jaya

Dari data tabel II-2 diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT Indo Sung Il Jaya Majalengka pada bulan November 2023-April 2024 menunjukkan melebihi jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Standar jam kerja yang diberlakukan yakni dalam satu minggu mencapai 45 jam dan dalam 1 bulan mencapai 180 jam kerja. Namun, pada kenyataannya jam kerja yang terlaksana melebihi target yang telah ditentukan perusahaan yakni pada bulan November karyawan lembur mencapai 8 jam, kemudian mengalami penambahan jam lembur pada bulan Desember yaitu 13 jam, serta pada bulan Januari terdapat penambahan jam lembur hingga 17 jam, kemudian pada bulan Februari

jam lembur tidak terlalu meningkat, pada bulan Maret terdapat peningkatan kembali yakni mencapai 19 jam dan pada tingkat lembur paling tinggi yakni pada bulan April mencapai 21 jam. Hal ini disebabkan adanya target *purchase order* (PO), dampak yang ditimbulkan dari *work overtime* adalah mempengaruhi kesehatan yang dapat menyebabkan karyawan kelelahan dan menimbulkan gejala sakit.

Menurut peraturan pemerintah no. 35 tahun 2021 waktu kerja lembur/jam lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Dengan rata-rata jam kerja yang melebihi batas ketentuan, dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental dalam diri karyawan yaitu gejala *burnout*. Dalam suasana bekerja pada organisasi, salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah *burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariaannya, *burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariaannya. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam

merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. Hal ini menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi dalam diri individu. Selanjutnya terjadi perubahan tingkah laku individu ke arah yang negatif (Isra, 2018).

Seperti penelitian yang dijalankan oleh (Saefullah, 2018) menunjukkan bahwasanya *burnout* menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mampu menjadi kesimpulan karena semakin meningkatnya *burnout* pada karyawan sehingga akan dapat semakin meningkat juga tingkat *turnover intention*. Kelelahan dirasakan oleh setiap karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka, dikarenakan jam kerja yang berlebih atau sering disebut lembur sehingga karyawan ingin mencari pekerjaan baru, dan beberapa memutuskan mengundurkan diri. Hal ini berdampak pada karyawan lain yang berpotensi dengan adanya ajakan sesama karyawan yang mempengaruhi karyawan untuk mencari pekerjaan baru, hal ini berdampak terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.

Karyawan yang mengalami kondisi kelelahan dalam bekerja seperti pemakaian waktu kerja dan sasaran yang harus dicapai, keadaan pekerjaan yang mempunyai mobilitas besar hampir tidak pernah berhenti beroperasi walaupun pada hari minggu. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka beban yang terlalu tinggi memungkinkan

penggunaan energi yang berlebihan sehingga menimbulkan rasa lelah berlebih. Berikut dibawah ini data *burnout* karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka pada periode bulan November 2023 sampai dengan April 2024:

Tabel I-3 Data *Burnout* Karyawan November 2023-April 2024 PT Indo Sung Il Jaya Majalengka

No.	Bulan	Keterangan Sakit
1.	November 2023	32
2.	Desember 2023	45
3.	Januari 2024	53
4.	Februari 2024	60
5.	Maret 2024	68
6.	April 2024	71

Sumber: Data Internal PT Indo Sung Il Jaya

Berdasarkan tabel III-3 menunjukkan bahwa absensi karyawan PT Indo Sung Il Jaya dengan keterangan sakit. Bulan November 2023 sebanyak 32 karyawan, bulan Desember 2023 sebanyak 45, bulan Januari 2024 sebanyak 53, bulan Februari 2024 sebanyak 60, kemudian pada bulan Maret 2024 sebanyak 68 dan data absensi sakit tertinggi pada bulan April 2024 sebanyak 71. Hal ini disebabkan karena waktu kerja yang full dalam seminggu, terkadang karyawan harus menambah jam kerja yang seharusnya karyawan libur di hari minggu tetapi berangkat untuk kerja. Karyawan berkata bahwa mereka merasakan capek dan lelah setiap harinya bahkan sampai izin tidak masuk kerja karena sakit.

Menurut (Ekawati & Hadiani, 2021) *burnout* adalah salah satu faktor psikologis yang terjadi akibat stres di tempat kerja yang berkelanjutan dan berkepanjangan. (Maslach & Michael ; Insan dkk., 2019) penyebab terjadinya *burnout* pada seseorang antara lain: kelebihan beban kerja, tidak adanya penghargaan, ada gangguan dalam kelompok kerja, tidak diberlakukan secara adil. (Kardiawan & Budiono, 2018) *burnout* merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Jika dilihat lebih jauh karyawan di PT Indo Sung Il Jaya Majalengka memiliki kecenderungan *burnout* dapat dilihat dari hasil data *work overtime* pada tabel II-2 diatas dimana jam kerja yang terlaksana paling tinggi terjadi pada bulan april dengan waktu kerja terlaksana sebanyak 201 jam.

Karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah kepada perilaku negatif terhadap pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini hal itu akan sangat merugikan perusahaan karena banyak membuang dana untuk merekrut karyawan baru untuk mengganti karyawan yang keluar tersebut. Selain itu, waktu yang dikeluarkan untuk mencari karyawan baru juga menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan pemaparan teoritis dan empiris diatas peneliti ingin meneliti dengan judul **“Pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran Mediasi *Burnout* (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka sebagai berikut:

1. Masih tingginya tingkat *turnover intention* yang mencapai 31,88%. dalam kurun waktu 6 bulan dari Oktober 2023-Maret 2024 pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.
2. Target yang diberikan perusahaan mengalami kenaikan sehingga karyawan mengalami *work overtime*. Hal ini berdampak pada jam kerja karyawan yang melebihi batas normal.
3. Karyawan merasa kelelahan secara fisik dan mental dengan adanya target yang diberikan perusahaan. Hal ini ditandai dengan data ketidakhadiran karena sakit dengan surat dokter.
4. Kurangnya istirahat yang dirasakan karyawan disebabkan oleh hari libur yang digunakan untuk kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang terjadi di perusahaan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka, maka penelitian ini

membatasi subjek penelitian pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka, dan variabel penelitian difokuskan membahas mengenai pengaruh *Work Overtime* (X), dan *Turnover Intention* (Y) Peran Mediasi *Burnout* (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka?
2. Apakah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka?
3. Apakah *work overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka?
4. Apakah *work overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *burnout* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif *work overtime* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.
2. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif *Burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.
3. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif *work overtime* terhadap *burnout* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.
4. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif *work overtime* terhadap *turnover intention* melalui peran mediasi *burnout* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan untuk mengembangkan keilmuan dan memberikan wawasan baru mengenai berapa besar pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran mediasi *Burnout*.

b. Bagi Program Studi Manajemen

Diharapan penelitian ini dapat memberikan masukan referensi

kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan.

c. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Cirebon dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan positif dan informasi bagi perusahaan untuk menyikapi permasalahan terkait dengan pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran mediasi *Burnout*.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran mediasi *Burnout*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan referensi untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel II-1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Wijayanti <i>et al.</i> , 2024)	<i>The Impact of Overtime, Career Development, and Workplace Friendly towards Turnover Intention and Emotional Exhaustion as the Mediation of Variable.</i>	Tingkat <i>turnover</i> karyawan Matahari Department Store Semarang tergolong tinggi. Tingginya tingkat <i>turnover</i> di Matahari Department Store Semarang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain lembur, pengembangan karir, keramahan tempat kerja, dan kelelahan emosional.
2.	(Junaidi <i>et al.</i> , 2020)	<i>The effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembur, stress kerja, dan beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Artinya ketika karyawan mengalami peningkatan dalam hal lembur, stres kerja, dan beban kerja, kemungkinan besar mereka akan lebih cenderung mempertimbangkan untuk

			mencari pekerjaan baru.
3.	(Rezkyani & Santosa, 2022)	Pengaruh <i>Overtime</i> dan <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Stress</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung).	Penelitian ini menemukan bahwa <i>Overtime</i> dan <i>workload</i> dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung. Stres kerja ini kemudian dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
4.	(Mumtaza <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh <i>Over Time</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia Medan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Overtime</i> dan pengembangan karir berpengaruh, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melakukan lembur dan mengembangkan karir mereka agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.
5.	(Pamungkas <i>et al.</i> , 2023)	Hubungan Jam Lembur dengan <i>Turnover Intention</i> di Rumah Sakit Hermina Sukabumi Tahun 2023.	Kurangnya tenaga petugas karena adanya karyawan yang diklat, cuti, sehingga menyebabkan kelelahan dan ada keinginan untuk resign di unit pelayanan tersebut.
6.	(Ekawati &	Pengaruh <i>Burnout</i>	Penelitian ini menunjukkan

	Hadiani, 2021)	Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bagian <i>Weaving</i> PT Malakasari Textile.	bahwa <i>burnout</i> merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan <i>turnover intention</i> karyawan di bagian <i>weaving</i> PT Malakasari Textile. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah untuk mengurangi tingkat <i>burnout</i> karyawan.
7.	(Wardati, 2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin.	Hasil penelitian beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi kejenuhan kerja dengan banyaknya tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi menyebabkan setiap karyawan merasa terbebani yang membuat adanya intensi untuk meninggalkan perusahaan.
8.	(Resakomala <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi.	Tingkat <i>turnover</i> karyawan divisi <i>marketing</i> PT Karya Pak Oles Tokcer Bali dari tahun 2019-2022 cenderung tinggi. Penyebab karyawan keluar dari perusahaan karena adanya keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan adanya stress kerja yang dialami karyawan menyebabkan kesulitan dalam mengerjakan

			pekerjaannya.
9.	(Suhartini & Iskandar, 2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Murni Terang Timur.	Tingkat kualifikasi perusahaan pada PT Cahaya Murni Terang Timur semakin tinggi, maka semakin banyak tuntutan keprofesionalan, tuntutan kerja yang sangat tinggi, dan tekanan pekerjaan atas karyawan dari pihak manajemen untuk mencapai target perusahaan.
10.	(Towidjojo & Lumintang, 2024)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Pegadaian Cabang Kotamobagu.	Penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Pegadaian Cabang Kotamobagu yaitu tidak adanya pemberian reward sehingga para karyawan sering melakukan protes pada atasan dan mulai malas bekerja, permasalahan yang sering terjadi para karyawan sering membawa masalah keluarga ke tempat kerja dan tingginya tuntutan pekerjaan hingga jam 7 malam, yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 *Work Overtime*

2.2.1.1 *Pengertian Work Overtime*

Menurut (Thomas, 2002; Mumtaza *et al.*, 2023) *over time* (lembur) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas

dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali pada kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan. Disamping itu ketentuan keputusan Menakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur. dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu.

Sedangkan (Fathoni, 2006; Mumtaza *et al.*, 2023) mengatakan bahwa *Overtime* berlebih (lembur) sebagai faktor penyebab stres kerja dengan mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah kerluarga.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Overtime*

Menurut (Pamungkas *et al.*, 2023), faktor – faktor penyebab kerja lembur/*work overtime* :

1. Mempengaruhi kesehatan yang dapat menyebabkan karyawan sakit, (seperti resiko hipertensi, penyakit kardiovaskuler, gangguan muskuloskeletal, infeksi kronis dan depresi. dan absensi kerja.
2. Timbulnya stress kerja pada karyawan, masih banyak tugas yang di luar tugas intinya sehingga beban karyawan bertambah dan double mengerjakan job desk lainnya.
3. Produktivitas kerja menurun, hal ini dapat mengganggu konsentrasi, kemampuan pengambilan keputusan, dan kesalahan kerja yang banyak dapat memperlambat penyelesaian tugas.
4. Absensi kerja, pekerja yang sering lembur lebih rentan sakit karena kelelahan hal ini dapat meningkatkan absen kerja dan mengganggu operasional perusahaan.
5. Kenaikan biaya tenaga kerja, kesulitan mendapat petugas pengganti dengan kompetensi yang sama dalam waktu singkat dan itu pasti membutuhkan biaya besar.

2.2.1.3 Dimensi dan Indikator *Work Overtime*

Menurut (Mutiah, 2018) *over time* dapat dijabarkan dalam tiga dimensi yakni:

1. Bekerja pada waktu yang panjang dengan indikator bekerja sampai dengan malam hari, bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang

telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline.

2. Mengharuskan karyawan bekerja pada hari libur, dengan indikator bekerja pada akhir bulan, akhir tahun, dan hari libur resmi jika sewaktu-waktu dibutuhkan.
3. Membawa pekerjaan kantor ke rumah, dengan indikator jika pekerjaan yang diberikan perusahaan belum diselesaikan pada hari tersebut.

2.2.2 *Burnout*

2.2.2.1 *Pengertian Burnout*

Burnout adalah suatu kondisi psikologis yang muncul akibat tidak efektifnya dari strategi coping pada individu dalam menghadapi sumber stres yang dialami. *Burnout* suatu kondisi di mana seseorang merasa kelelahan secara mental dan fisik terkait dengan emosi yang kuat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Nuraini, 2020). *Burnout* adalah kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara fisik akibat tuntutan tugas yang meningkat. Ketika seorang karyawan mengalami peningkatan kelelahan kerja, baik secara fisik, emosional, maupun mental, keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan juga cenderung

meningkat. (Christiana, 2020).

Kelelahan yang berlebihan ini timbul karena adanya tuntutan energi yang berlebihan namun tidak dibarengi dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara memadai, sehingga membuat mereka tidak berdaya untuk mencapai tujuannya (Putri & Dewi, 2020).

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

1. Kelebihan beban kerja, di mana seorang individu dihadapkan pada jumlah pekerjaan yang melebihi kemampuannya untuk menyelesaikannya dalam waktu yang wajar. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tuntutan kerja yang tinggi.
2. Tidak adanya penghargaan, beberapa faktor yang terkait dengan penghargaan, seperti gaji, tunjangan, dan pengakuan kerja.
3. Ada gangguan dalam kelompok kerja, ketika anggota kelompok kerja merasa tidak terhubung dengan rekan kerja mereka, mereka mungkin merasa terisolasi dan tidak didukung. Hal ini dapat terjadi ketika tidak ada rasa kebersamaan atau persahabatan dalam kelompok, atau ketika anggota kelompok kerja merasa bahwa mereka tidak dapat mempercayai satu sama lain.
4. Tidak diberlakukan secara adil, ketidakadilan ini dapat menyebabkan individu merasa frustrasi, marah, dan tidak dihargai.
5. Terdapat tugas yang tidak sesuai dengan nilai-nilai, merasa bahwa nilai-nilai pribadi dan pekerjaan tidak sesuai dengan nilai

organisasi.

2.2.2.3 Dimensi dan Indikator *Burnout*

(Menurut Maslach, dalam Ekawati & Hadiani, 2021)

Burnout terdiri dari tiga dimensi yaitu :

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), dengan indikator kelelahan emosional ditandai dengan perasaan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber-sumber emosional didalam diri seperti rasa kasih, empati dan juga perhatian yang pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi bekerja dengan baik. Cara yang biasanya dilakukan untuk mengatasi sindrom ini adalah mengurangi keterlibatan secara emosional dengan hal-hal yang dihadapi karyawan.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), dengan indikator depersonalisasi adalah sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap orang lain. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti halnya memandang rendah dan meremehkan orang lain, bersikap sinis terhadap orang lain. Sindrom ini merupakan akibat lebih lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Penarikan diri di satu sisi dirasakan dapat lebih mengurangi ketegangan emosional yang muncul karena keterlibatan yang terlalu mendalam dengan orang lain.

3. Rendahnya Penghargaan Diri (*Reduced Personal Accomplishment*), dengan indikator ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja. Evaluasi negatif terhadap pencapaian kerja ini berkembang dari munculnya tindakan depersonalisasi terhadap orang lain.

2.2.3 *Turnover Intention*

2.2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan niat untuk berganti pekerjaan atau berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam bentuk mengundurkan diri ataupun berpindah menuju perusahaan lainnya oleh sebab timbulnya rasa ketidaknyamanan serta menginginkan pekerjaan yang jauh lebih baik. Berpindahnya karyawan melalui suatu perusahaan menuju perusahaan lainnya memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan (Nafisah *et al.*, 2020). Karyawan sering kali memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan karena beberapa alasan, salah satunya adalah untuk mencari kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Tingkat *turnover* yang tinggi di dalam perusahaan mengindikasikan adanya kebutuhan bagi perusahaan untuk

meningkatkan kondisi kerjanya (Purwati & Maricy, 2019). Definisi *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela (Robbins dan Judge 2008; Rezkyani & Santosa, 2022). *Turnover intention* juga dapat dikatakan sebagai kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan maupun keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman (Trisnawati, 2021).

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Pamungkas *et al.*, 2023) Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu :

1. Usia, tingginya tingkat *turnover* lebih besar dimiliki oleh karyawan yang berusia muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah tua.
2. Durasi kerja, kelebihan waktu kerja atau jam lembur dapat mempengaruhi *turnover*, mengingat salah satu dampak dari lembur yaitu kelelahan dan kehilangan waktu bersama keluarga menyebabkan karyawan menjadi semakin tinggi untuk keluar dari pekerjaan.
3. Tingkat pembelajaran, pembelajaran yang besar serta jabatan yang cocok bisa mempengaruhi retensi karyawan.
4. Keterikatan atas perusahaan, pekerjaan dengan memiliki rasa ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempat

kerjanya berarti karyawan tersebut mempunyai rasa memiliki, rasa nyaman, tujuan serta makna hidup dan cerminan diri yang positif.

5. Kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah sebuah hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.
6. Beban Kerja, beban kerja berlebih/terlalu sedikit 'kuantitatif' yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
7. Dukungan Sosial, manusia diciptakan sebagai makhluk sosial membutuhkan dukungan orang lain, termasuk keluarga.
8. Kompensasi, insentif merupakan bagian dari imbalan.
9. Komitmen Organisasi, komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

2.2.3.3 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Deswarta, (2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *Turnover Intention* yaitu:

1. Pikiran untuk berhenti, dengan indikator menggambarkan pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini dengan selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaan sekarang.

2. Keinginan untuk keluar, dengan indikator keinginan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dengan menggambarkan seorang individu untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dengan indikator menggambarkan seseorang mempunyai niatan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain dengan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Positif *Work Overtime* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Wijayanti *et al.*, 2024) *Work Overtime* atau bekerja lembur tidak hanya menuntut produktivitas yang tinggi pada jam lembur, namun juga penurunan produktivitas pada jam kerja normal, yang mengakibatkan kelelahan emosional. Oleh karena itu, kerja lembur harus dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menopang dan merasa nyaman. Karyawan yang bekerja lembur akan merasa bosan dan mungkin memutuskan untuk mengundurkan diri sehingga akan meningkatkan *turnover*. Hal ini mengandung arti bahwa variabel waktu lembur (*Working Overtime*) mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Kerja lembur dan niat karyawan untuk mengundurkan diri mempunyai keterkaitan dalam arti beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan terjadinya pengunduran diri.

Adapun menurut (Junaidi *et al.*, 2020) dengan meningkatnya jam lembur maka akan berdampak pada peningkatan *turnover* karyawan di bagian jahit. Sebaliknya semakin rendah waktu lembur maka semakin rendah pula *turnover* karyawan di bagian jahit. Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan peningkatan *turnover* karyawan di bagian jahit. Diharapkan pihak manajemen dapat memediasi konflik antar karyawan, misalnya dengan berdiskusi langsung dengan orang-orang yang terlibat dalam diskusi terbuka untuk mendapatkan kesepakatan atau dapat dilakukan dengan memanfaatkan komunikasi yang efektif untuk mencegah konflik terulang kembali. Dengan demikian diharapkan karyawan pada bagian jahit dapat terkontrol dan tidak terjadi *turnover* yang akan mengganggu kinerja perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Positif *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian (Ekawati & Hadiani, 2021) kondisi *burnout* dan *turnover intention* karyawan adalah *burnout* tinggi dan *turnover intention* rendah, shift kerja yang diterapkan sebagai suatu pola waktu kerja memiliki dampak cukup besar terhadap kesehatan pekerja. *Burnout* yang terjadi di tempat kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja shift kerja malam lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding shift pagi, karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat namun, karena bekerja pada shift malam maka tubuh dipaksa mengikutinya dimana hal ini cenderung mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja.

Belum lagi pada mesin weaving/tenun tiap 1 orang dituntut untuk mengoperasikan 10 mesin.

Selanjutnya menurut penelitian (Wardati, 2018) Faktor kejenuhan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dikarenakan banyaknya tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi menyebabkan setiap karyawan merasa terbebani. 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*.

2.3.3 Pengaruh Positif *Work Overtime* Terhadap *Burnout*

Dan menurut penelitian (Mumtaza *et al.*, 2023) perusahaan wajib memperhatikan *over time* agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik, Adapun (Sumarningsih, 2014; Mumtaza *et al.*, 2023), *Overtime* menyebabkan produktivitas kerja menurun dan mengakibatkan kenaikan biaya tenaga kerja. Berdasarkan pendapat di atas dampak yang ditimbulkan dari jam kerja lembur adalah timbulnya stress kerja pada karyawan, produktivitas kerja menurun, kenaikan biaya tenaga kerja, dan terjadinya *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan.

Dilanjut menurut penelitian (Resakomala, *et al.*, 2024) adanya ketidakseimbangan antara kemampuan dengan beban kerja yang diterima mampu menyebabkan ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan yang mereka jalani. Penurunan produktivitas, semangat rendah, hilangnya rasa percaya diri

dan kesulitan mengatasi pekerjaan juga dapat terjadi kepada karyawan yang mengalami tingkat *burnout* tinggi.

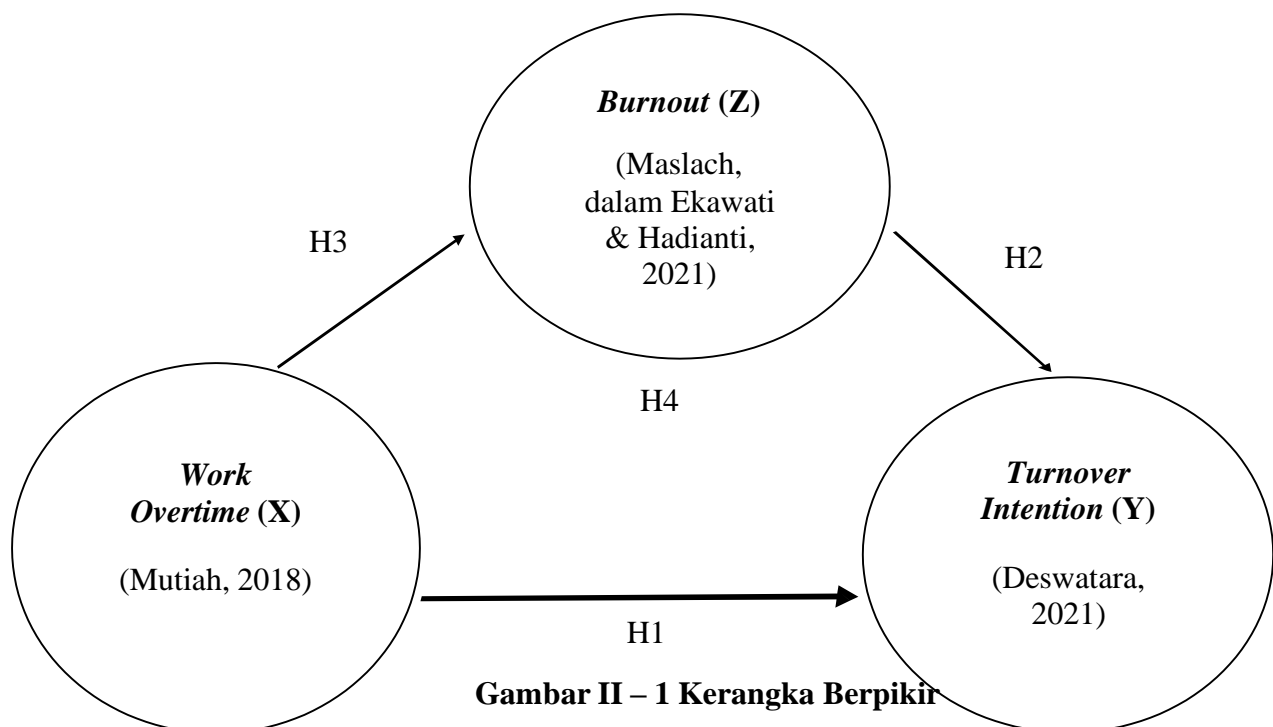
2.3.4 Pengaruh Positif *Work Overtime* Terhadap *Turnover Intention* : Peran Mediasi *Burnout*

Penelitian menurut (Pamungkas *et al.*, 2023) dengan analisa penyebab lembur adalah kurangnya tenaga karena adanya karyawan yang diklat, cuti, sakit dan *resign* di unit pelayanan tersebut. Kurangnya tenaga di unit pelayanan sehingga mengharuskan tenaga di unit tersebut untuk lembur yang akan menimbulkan dampak lembur yaitu mengakibatkan kelelahan kerja pada petugas. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja serta dapat mempengaruhi keinginan untuk berhenti bekerja. Masalah *turnover* sangat krusial, adanya masalah terkait kecukupan ketenagaan di rumah sakit sehingga waktu kerja tenaga medis yang berlebih, masih banyak tugas yang di luar tugas intinya, tingkat *turnover* masih tinggi dan kesulitan mendapat petugas pengganti dengan kompetensi yang sama dalam waktu singkat dan itu pasti membutuhkan biaya besar.

Adapun menurut (Suhartini & Iskandar, 2020) Ketika *occupancy* tinggi dapat mengakibatkan stres kerja menjadi tinggi pada karyawan yang berdampak karyawan tersebut tidak akan betah bekerja lama dalam keadaan yang demikian karena tekanan pekerjaan yang tinggi tapi tetap diuntut untuk fokus dan maksimal dalam melakukan pekerjaan, dapat meminimalisir kesalahan. Sehingga hal ini menjadi pemicu timbulnya stres pada karyawan baik fisik maupun psikologis, ketika stress

karyawan sudah mencapai batas maksimal itu akan berdampak pada timbulnya *burnout*. *Burnout* dapat memediasi *turnover intention* yang menunjukkan bahwa ketika stres kerja terjadi maka karyawan akan cenderung berada pada kondisi *burnout* yang mengakibatkan karyawan akan memilih untuk meninggalkan organisasi/perusahaan.

Kemudian diperkuat oleh penelitian (Towidjojo & Lumintang, 2024) ketika karyawan mengalami tingkat konflik yang tinggi antara tuntutan keluarga dan pekerjaan, hal ini cenderung meningkatkan tingkat kelelahan kerja mereka. Dimana kelelahan kerja (*burnout*) mampu memediasi variabel *work family conflict* dan variabel *turnover intention* secara signifikan. Kelelahan kerja (*burnout*) baik secara fisik dan mental dapat memperkuat karyawan yang bekerja berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*).



Gambar II – 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Overtime* terhadap *Turnover Intention*.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Overtime* terhadap *Burnout*.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Overtime* terhadap *Turnover Intention* peran mediasi *Burnout*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) berpendapat bahwa penelitian metode kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Disebut sebagai penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dalam menganalisis data menggunakan statistik.

Metode ini dilakukan dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui penyampaian kuesioner yang terstruktur dan sistematis guna memperoleh informasi terkait penelitian. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel *Work Overtime* (X) dan *Turnover Intention* (Y) : Peran Mediasi *Burnout* (Z).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Variable Independent*)

Independent Variable sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Overtime (X)*.

2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel terikat atau variabel resultan adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi, karena adanya variabel bebas Sugiono (2019). Tujuan dari variabel ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi pengaruh atau variabel terikat adalah *Turnover Intention (Y)*.

3. Variabel Mediasi (*Variable Intervening*)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoretis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dan menjadi hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Burnout (Z)*.

Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel

No .	Variabel	Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan
1.	Work Overtime (X) (Mutiah, 2018)	Bekerja pada waktu yang panjang	Bekerja sampai malam hari	1
			Bekerja lebih dari jam kerja normal	2
			Pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru	3
		Mengharuskan karyawan bekerja pada hari libur	Bekerja pada akhir bulan dan tahun	4
			Bekerja pada hari libur resmi jika sewaktu waktu dibutuhkan	5
		Membawa pekerjaan kantor ke rumah	Pekerjaan yang diberikan perusahaan belum diselesaikan	6
2.	Burnout (Z) (Maslach, dalam Ekawati & Hadiani 2021)	Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan terkurasnya energi yang dimiliki	7
			Berkurangnya sumber-sumber emosional didalam diri seperti rasa kasih, empati dan juga perhatian	8
			Memunculkan perasaan tidak mampu lagi bekerja dengan baik	9
		Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>)	Sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap orang	10

			lain	
			Memandang rendah dan meremehkan orang lain, bersikap sinis terhadap orang lain	11
			Adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain	12
		Rendahnya Penghargaan Diri (<i>Reduced Personal AccomplishmentI</i>)	Kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri terutama berkaitan dengan pekerjaan	13
			Merasa dirinya tidak kompeten, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan	14
	3. Turnover Intention (Y) (Deswatara , 2021)	Pikiran untuk berhenti	Pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya	15
			Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan	16
		Keinginan untuk meninggalkan	Berniat keluar dari pekerjaan dalam waktu singkat	17
			Seseorang mempunyai niatan untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini	18
		Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Sering mencari tahu informasi tentang pekerjaan lain	19

			Ingin mencari pekerjaan yang baik dari pekerjaan sekarang	20
--	--	--	---	----

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama, sedangkan dalam arti luas populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka yang berjumlah 158 karyawan.

Tabel III-2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Karyawan
Staff Administrasi	19
Webbing	34
Braiding	30
Tipping	19
QC	17
Bongkar	29
Celup	10
Total	158 Orang

Sumber: PT Indo Sung Il Jaya Majalengka 2024

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *simple random sampling* (SRS). *Simple random sampling* (SRS) adalah suatu Teknik pemilihan anggota sampel dari suatu populasi yang mana setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Menurut Arikunto (2010) untuk pedoman dalam pengambilan sampel, apabila populasi dibawah 100 orang, maka semua populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Selanjutnya jika jumlah populasi diatas 100 orang, maka digunakan sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebesar 40% dari populasi yang berjumlah 158 orang. Rumus penentuan besar sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{40}{100} \times N$$

Keterangan:

n = Besar sampel

N = Banyak Populasi

Bedasarkan data jumlah karyawan sebanyak 158 orang, sampel dihitung dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{40}{100} \times N$$

$$n = \frac{40}{100} \times 158$$

$$n = 63,2$$

Jadi sampel yang digunakan pada penelitian yang dilakukan di PT Indo Sung Il Jaya sebanyak 63 orang.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* (SRS). *Simple random sampling* (SRS) adalah suatu teknik pemilihan anggota sampel dari suatu populasi yang mana setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Artinya setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei – Agustus 2024. Penelitian ini dilakukan di PT Indo Sung Il Jaya Majalengka yang beralamat di Jl. Raya Gandawesi, Beusi, Kec. Ligung, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45456.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa terdapat 4 cara utama dalam pengumpulan data untuk penelitian yaitu observasi, wawancara, angket/kuisisioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert sebagai skala instrumen. Menurut Sugiyono (2019), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan sudut pandang seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan lima kategori respon yang terdiri dari skala “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju” yang mengharuskan responden menentukan pilihan persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus.

Tabel III-3 Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran Mediasi *Burnout* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan yaitu pertama perempuan dari kalangan remaja sampai lansia dan karakteristik kedua yaitu pendapatan menengah keatas.

3.6.2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (moment product correlation, pearson correlation) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item-total correlation. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai r hitung $>$ r tabel sedangkan ketika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi variabel x dan y

N : Banyaknya subjek uji coba

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X$: Jumlah skor tiap item

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$: Jumlah perkalian skor item dengan skor total

r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Namun sebelumnya harus tentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

3.6.3. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2016). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel, artinya bias memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6.

Rumus Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2_1 = Varians total

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memverifikasi apakah koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan diestimasi secara akurat (Ghozali, 2019). Penelitian ini, menggunakan beberapa uji asumsi klasik, antara lain:

3.6.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ berarti data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.6.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019) Uji multikolineritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

Dengan melihat nilai VIP (*Variance Inflation Factors*):

- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas

Dengan melihat nilai *tolerance*:

- Jika *tolerance* $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas
- Jika *tolerance* $< 0,10$ artinya terjadi multikolinearitas

3.6.4.3 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2018). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3.6.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antar residual pada pengamatan yang berbeda. Apabila varian residual tetap antara pengamatan-pengamatan tersebut, maka disebut sebagai homoskedastisitas, sedangkan jika terdapat perbedaan varian, disebut sebagai heteroskedastisitas.

Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

pendekatan Glejser, yaitu regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi $>0,05$, maka tidak terjadi heteroskedasitas, sedangkan apabila nilai signifikansi $<0,05$, maka terjadi heteroskedasitas.

3.6.4.5 Uji Auto Korelasi

Auto korelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya $(t-1)$. Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi.

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW). Pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) $du < dw < 4 - du$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2) $dw < dl$ atau $dw > 4 - dl$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3) $dl < dw < du$ atau $4 - du < dw < 4 - dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang terjadi.

3.6.5. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2013) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini

digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

Rumus Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : *Turnover Intention*

X_1 : *Work Overtime*

X_2 : *Burnout*

b_0 : Konstanta

3.6.6. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda karena jumlah variabel independent terdiri dari lebih dari satu.

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal. Secara umum,

persamaan regresi sederhana menurut (Sugiyono, 2019) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Nilai yang di prediksi
- a : Konstanta besar nilai Y jika $X = 0$
- b : Koefisien arah regresi
- X : Nilai variabel independen

Dasar pengambilan keputusan :

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05.

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya variabel X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

3.6.7. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk menjelaskan proposi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel

independennya (terikat). Pengujian ini dilakukan dengan melihat R² pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Jika angka koefisien determinasi (R²) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Rumus Koefisien determinasi

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

R² : Koefisien korelasi berganda

100% : Pengali yang menyatakan dalam presentase

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.6.8. Uji Parsial (T)

Menurut Sugiyono (2019) Uji-T atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independent dan variabel dependen, dengan menjaga salah satu variabel independent tetap atau dikendalikan. Korelasi parsial adalah nilai yang menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel setelah mengontrol pengaruh satu variabel yang diduga dapat

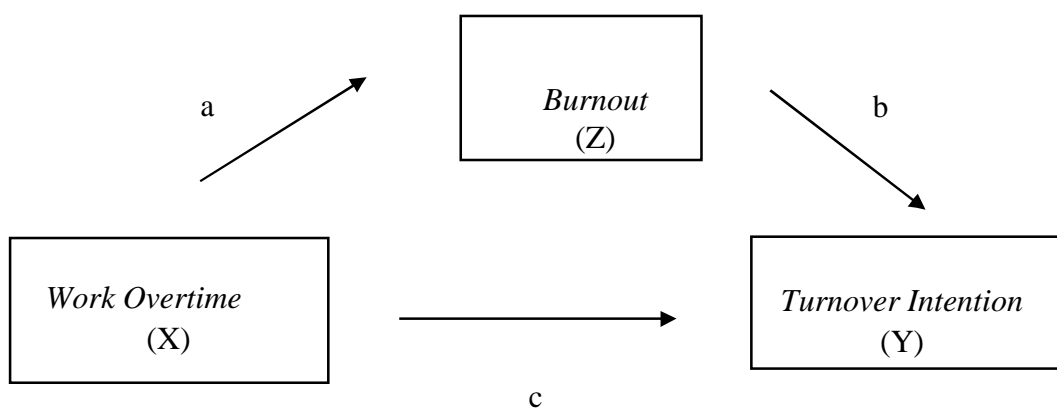
mempengaruhi hubungan variabel tersebut.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh).

3.6.9. Uji Sobel

Menurut Ghozali (2018), uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berkontribusi secara normal. Pada penelitian ini variabel mediasi atau variabel *intervening* adalah *burnout*. Menurut Ghozali (2018), variabel mediasi akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menghitung nilai dari signifikansi variabel pengaruh intervening, menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:



Berikut rumus untuk menghitung uji sobel test:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan:

Sab : besar standar error pengaruh tidak langsung

Sa : Standar error koefisien a

Sb : Standar error koefisien b

a Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai Zhitung akan dibandingkan dengan nilai Zmutlak sebesar 1,96. Apabila nilai Zhitung > Zmutlak maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika Zhitung < Zmutlak maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka, karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebesar 40% dari populasi berjumlah 158. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Penelitian ini memiliki karakteristik responden terbagi menjadi empat kategori yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama masa kerja. Untuk lebih jelas mengenai karakteristik responden pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV – 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequency	Percent
1	18 – 25 tahun	31	49.2
2	26 – 35 tahun	23	36.5
3	36 – 45 tahun	9	14.3
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV -1 menunjukkan bahwa pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka memiliki karyawan dengan usia yang beragam. Usia 18 – 25 tahun sebanyak 31 orang (49,2%), untuk usia 26 – 35 tahun sebanyak 23 orang (36,5%), dan untuk usia 36 – 45 tahun sebanyak 9

orang (14,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh responden dengan usia muda yaitu sekitar 18 -25 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV – 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Laki – Laki	25	39.7
2	Perempuan	38	60.3
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 2 menunjukkan bahwa pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka memiliki jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (39,7%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (60,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka memiliki karyawan dengan karakteristik jenis perempuan lebih banyak dibanding laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV – 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frequency	Percent
1	SMA	47	74.6
2	Diploma	9	14.3
3	Sarjana	7	11.1
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 3 menunjukkan bahwa pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 47 orang (74,6%).

Responden dengan tingkat pendidikan Diploma dengan jumlah sebanyak 9 orang (14,3%). Serta responden dengan tingkat pendidikan Sarjana/S1 dengan jumlah sebanyak 7 orang (11,1%). Dapat disimpulkan pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka rata-rata tingkat pendidikannya yaitu SMA/SLTA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV – 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frequency	Percent
1	< 4 Tahun	39	61.9
2	> 4 Tahun	24	38.1
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 4 menunjukkan bahwa karyawan memiliki masa lama kerja kurang dari 4 tahun sebanyak 39 orang (61,9%) dan masa lama kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 24 orang (38,1%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Indo Sung Il Jaya Majalengka ini didominasi dengan lama masa kerja kurang dari 4 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dan ditabulasikan kedalam bentuk tabel. Data tersebut kemudian dijelaskan secara deskriptif. Setiap butir pernyataan berentang 1

- 5 dengan jumlah responden sebanyak 63 dan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1.

Tabel IV – 5

Skala Interval Kelas

Rata – Rata Skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Sumber: Husein Umar , (2011)

a.

Variabel Distribusi Frekuensi *Work Overtime* (X)

Tabel IV – 6

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban *Work Overtime*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
P1	-	5	19	36	3	63	226	3,6	Tinggi
P2	-	4	28	28	3	63	219	3,5	Tinggi
P3	1	7	32	23	-	63	203	3,2	Sedang
P4	-	2	28	31	2	63	222	3,5	Tinggi
P5	-	4	31	27	1	63	214	3,4	Sedang
P6	-	3	28	30	2	63	220	3,5	Tinggi
Rata-Rata								3,4	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Keterangan:

P1 : Saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai malam hari

P2 : Saya selalu mengalami bekerja lebih dari jam kerja

biasanya

- P3 : Saya sering mengalami terburu-buru dalam melakukan pekerjaan
- P4 : Saya tetap masuk kerja pada akhir tahun karena perintah dari atasan
- P5 : Saya tetap masuk pada hari libur nasional
- P6 : Saya akan membawa pekerjaan kerumah untuk diselesaikan

Berdasarkan tabel IV – 6 bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *work overtime* memperlihatkan indeks rata-rata skor kuesioner sebesar **3,4** dan masuk dalam kategori sedang. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *work overtime* di PT Indo Sung Il Jaya cenderung sedang. Serta indeks **tertinggi sebesar 3,6** yang terdapat pada pernyataan **(saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai malam hari)**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Indo Sung Il Jaya memiliki pola kerja shift yang sudah diberlakukan oleh perusahaan dimana mengerjakan pekerjaan sampai malam hari dan karyawan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan manager HRD PT Indo Sung Il Jaya Majalengka bahwa perusahaan menerapkan pola waktu kerja shift dimana sistem kerja karyawan melakukan tugasnya di luar jam kerja normal, umumnya dimulai pada pagi hari sampai malam hingga dini hari. Selain itu berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **3,2** yang terdapat pada pernyataan

(saya sering mengalami terburu-buru dalam melakukan pekerjaan).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka, peneliti menemukan bahwa terdapat batas waktu yang ketat ketika dalam bekerja dan tekanan waktu yang membuat karyawan merasa harus segera menyelesaikan tugas-tugas tersebut, dikarenakan adanya PO yang tinggi, sehingga karyawan merasa perlu untuk menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dan hal ini bisa membuat terburu-buru untuk menghindari keterlambatan dalam bekerja.

b. Variabel Distribusi Frekuensi *Burnout* (Z)

Tabel IV – 7

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban *Burnout*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
P1	2	8	25	26	2	63	207	3,3	Sedang
P2	-	13	34	14	2	63	194	3,1	Sedang
P3	1	14	26	21	1	63	196	3,1	Sedang
P4	-	6	26	29	2	63	216	3,4	Sedang
P5	-	3	32	27	1	63	215	3,4	Sedang
P6	-	8	16	37	2	63	222	3,5	Tinggi
P7	-	4	26	31	2	63	220	3,5	Tinggi
P8	-	6	36	20	1	63	205	3,3	Sedang
Rata-Rata								3,3	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Keterangan:

P1 : Saya merasa lelah secara emosional di tempat kerja

P2 : Saya tidak peduli terhadap orang lain

P3 : Saya merasa hilang semangat dalam pekerjaan

- P4 : Saya mudah curiga terhadap orang lain
- P5 : Saya menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain
- P6 : Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri
- P7 : Saya merasa tidak berharga di tempat kerja
- P8 : Saya tidak puas dengan hasil kerja saya

Berdasarkan tabel IV – 7 diatas dapat terlihat rekapitulasi distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *burnout* memperlihatkan indeks **rata-rata** skor kuesioner sebesar **3,3** dan masuk dalam kategori sedang. Serta indeks **tertinggi** sebesar **3,5** yang terdapat pada pernyataan (**saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri**). Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka bahwa karyawan bertanggung jawab sendiri saat bekerja bisa jadi menandakan bahwa karyawan merasa lebih nyaman atau yakin dengan cara menyelesaikan pekerjaannya. Terkadang karyawan merasa lebih efisien atau cepat jika melakukan pekerjaan sendiri daripada berbagi tugas dengan orang lain. Namun, ini juga bisa menjadi beban yang berat, terutama jika pekerjaan yang perlu diselesaikan cukup banyak atau rumit. Penting untuk memastikan karyawan tidak terlalu terbebani dan tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat agar tidak kelelahan. Selain itu berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **3,1** yang terdapat pada pernyataan (**saya tidak peduli terhadap orang lain**). Berdasarkan hasil wawancara

dengan salah satu karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka, peneliti menemukan bahwa karyawan merasa tidak peduli terhadap orang lain saat bekerja, mungkin ini disebabkan oleh fokus yang sangat tinggi pada tugas atau target yang harus diselesaikan. Ketika berada dalam tekanan waktu, karyawan lebih mengutamakan pada pekerjaan masing-masing, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dan lebih efisien terhadap waktu.

c. Variabel Distribusi Frekuensi *Turnover Intention* (Y)

Tabel IV – 8

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban *Turnover Intention*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
P1	1	5	23	28	6	63	222	3,5	Tinggi
P2	-	8	27	25	3	63	212	3,4	Sedang
P3	1	11	22	26	3	63	208	3,3	Sedang
P4	-	5	29	25	4	63	217	3,4	Sedang
P5	-	4	31	26	2	63	215	3,4	Sedang
P6	-	7	21	31	4	63	221	3,5	Tinggi
Rata-Rata								3,4	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Keterangan:

- P1 : Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya
- P2 : Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya
- P3 : Saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat
- P4 : Saya berniat keluar dari perusahaan setelah mendapatkan tawaran pekerjaan lain

- P5 : Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain
- P6 : Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain

Berdasarkan tabel IV – 8 diatas dapat terlihat rekapitulasi distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *turnover intention* memperlihatkan indeks rata-rata skor kuesioner sebesar **3,4** dan masuk dalam kategori sedang. Serta indeks tertinggi sebesar **3,5** yang terdapat pada pernyataan **(Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya)**. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan, peneliti menemukan bahwa karyawan sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan dikarenakan merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan. Ketika karyawan terus-menerus bekerja lembur, mereka mungkin mulai merasa kelelahan secara fisik dan mental, yang bisa memicu pikiran-pikiran untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini juga terlihat dari data *turnover* yang ada pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka selalu mengalami kenaikan dalam 6 bulan terakhir ini dimana setiap bulannya ada saja karyawan yang resign.

Selain itu berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas diperoleh nilai terendah sebesar **3,3** yang terdapat pada pernyataan **(saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat)**. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka,

peneliti menemukan bahwa karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat, terutama ketika karyawan mengalami *work overtime*. Perasaan ini mungkin muncul karena kelelahan yang berkepanjangan, perasaan tertekan, atau ketidakpuasan dengan lingkungan kerja saat karyawan harus bekerja lembur. Saat bekerja lembur, karyawan merasa bahwa beban kerja menjadi tidak seimbang. Keinginan untuk keluar dari perusahaan juga bisa dipicu oleh perasaan kelelahan yang karyawan alami ketika harus terus-menerus bekerja dalam kondisi yang menekan. Kelelahan ini bisa membuat karyawan merasa kehilangan motivasi, tidak puas dengan pekerjaan dan bahkan mulai mempertanyakan nilai pekerjaan dalam jangka panjang.

4.2.2 Uji Validitas

Pada penelitian penulis mengenai *work overtime*, *burnout* dan *turnover intention* dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 63 orang, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05). Maka $df = 63 - 2 = 61$, rtabel yang diperoleh adalah 0,248. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer program SPSS, hasil *r* hitung setiap variabel adalah sebagai berikut:

Uji Validitas *Work Overtime* (X)

Tabel IV – 9
Uji Validitas X

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,724	0,248	Valid
P2	0, 588	0,248	Valid
P3	0, 569	0,248	Valid
P4	0, 538	0,248	Valid
P5	0, 582	0,248	Valid
P6	0, 614	0,248	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 9 diatas, maka dari 6 pernyataan atas kuesioner tentang *work Overtime* secara keseluruhan dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel 0,248. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

a. Uji Validitas *Burnout* (Z)

Tabel IV – 10
Uji Validitas Z

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,582	0,248	Valid
P2	0,489	0,248	Valid
P3	0,383	0,248	Valid
P4	0,567	0,248	Valid
P5	0,527	0,248	Valid
P6	0,609	0,248	Valid
P7	0,471	0,248	Valid
P8	0,538	0,248	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 10 diatas, maka dari 8 pernyataan atas kuesioner tentang *burnout* secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal tersebut dikarenakan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel 0,248. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

b. Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel IV – 11
Uji Validitas Y

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,664	0,248	Valid
P2	0,623	0,248	Valid
P3	0,370	0,248	Valid
P4	0,534	0,248	Valid
P5	0,672	0,248	Valid
P6	0,733	0,248	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV – 11 diatas, maka dari 6 pernyataan diatas kuesioner tentang *turnover intention* secara keseluruhan dikatakan valid dan signifikan. Hal tersebut dikarenakan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel 0,248. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Namun, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

a. Uji Reliabilitas Work Overtime

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menyajikan data hasil output SPSS 25 dimana kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Namun, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel IV - 12

Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas *Work Overtime*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,650	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 12 nilai Cronbach's Alpha (0,650) $> 0,60$ maka dapat dikatakan instrumen dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Burnout

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menyajikan data hasil output SPSS 25 dimana kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Namun, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel IV - 13**Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas *Burnout***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,627	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV – 13 nilai Cronbach's Alpha (0,627) > 0,60 maka dapat dikatakan instrumen dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menyajikan data hasil output SPSS 25 dimana kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Namun, jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel IV - 14**Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas *Turnover Intention***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,629	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

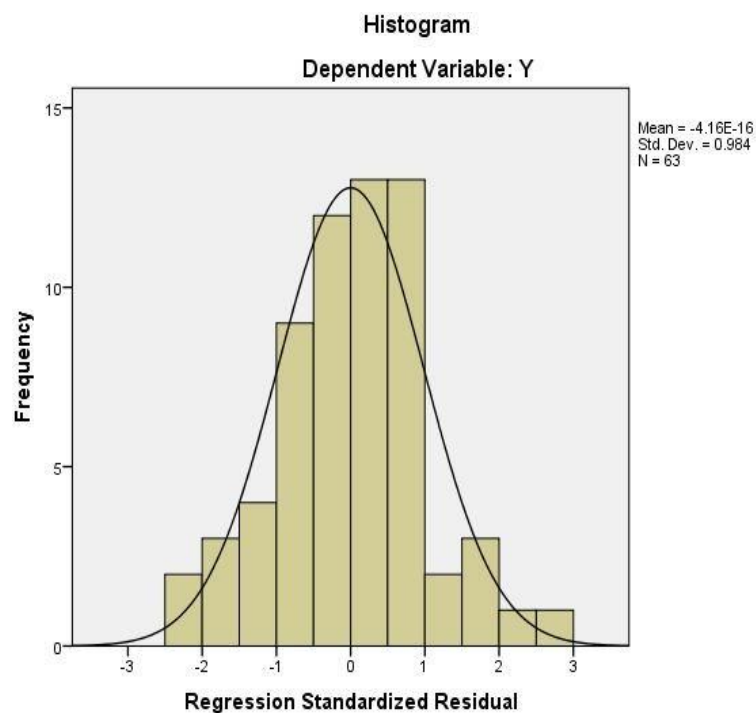
Berdasarkan tabel IV – 14 nilai Cronbach's Alpha (0,629) > 0,60 maka dapat dikatakan instrumen dinyatakan reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

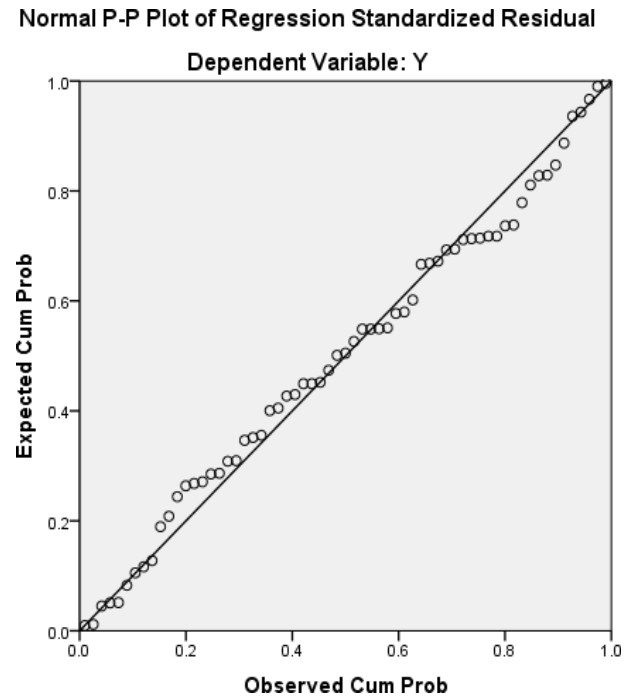
Uji normalitas untuk menguji regresi disyaratkan agar data yang dipakai normal. Dalam penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan cara melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji.

Gambar IV -1 Grafik Histogram Uji Normalitas



Berdasarkan gambar IV – 1 diatas, grafik histogram berbentuk seperti lonceng, tidak melenceng ke kanan atau melenceng kekiri yang menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

Gambar IV – 2 Grafik *Normal Probability Plot*



Berdasarkan gambar IV – 2, grafik tersebut menunjukkan penyebaran data yang merata disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normal.

Untuk lebih meyakinkan hasil uji normalitas, berikut ini adalah hasil pengujian One Sample Kolmogorov Smirnov Test.

Tabel IV – 15
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,22752508
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,084
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan *output* pada tabel IV - 15 diatas, uji normalitas dengan metode Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat bahwa dimana nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 \geq 0,005$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogrov Smirnov Test*, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat besaran dari Variance Inflation Factor (VIF)

dan Tolerance Value dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $VIF > 10,00$ atau Tolerance Value $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
- Jika $VIF < 10,00$ atau Tolerance Value $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV – 16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,674	2,437		5,200	0,000		
	<i>Work Overtime</i>	0,381	2,437	0,385	3,263	0,002	0,986	1,014
	<i>Burnout</i>	0,461	0,046	0,45	3,892	0,000	0,986	1,014
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>								

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan output coefficients pada tabel IV – 16 diatas, dapat dilihat pada kolom VIP dapat diketahui bahwa *work overtime* dan *burnout* memiliki nilai sebesar 1,004. Kemudian pada kolom Tolerance sebesar 0,986. Karena nilai $VIF < 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas atau tidak adanya masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV – 17

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,676	2,105		2,221	0,030
	<i>Work Overtime</i>	-0,104	.077	-0,172	-1,352	0,181
	<i>Burnout</i>	-0,030	.057	-0,067	-0,530	0,598
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 17 diatas menunjukkan bahwa semua variabel tidak signifikan secara statistik berpengaruh terhadap nilai residualnya. Hal ini terlihat dari nilai variabel *work Overtime* (X) sebesar $0,181 > 0,05$, dan *burnout* (Z) sebesar $0,598 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk dipakai.

4.2.4 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel IV – 18

Uji Linieritas *Work Overtime* Terhadap *Turnover Intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	152,566	11	13,870	2,190	0,030
		Linearity	115,083	1	115,083	18,172	0,000
		Deviation from Linearity	37,483	10	3,748	0,592	0,813
	Within Groups		322,989	51	6,333		
	Total		475,556	62			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV -18 pertama , maka diperoleh nilai signifikansi pada linearity variabel *work overtime* yaitu sebesar $(0,000) < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa antara Pengaruh *Work Overtime* dengan *Turnover Intention* mempunyai hubungan yang linear atau berpola linear.

Tabel IV – 19

Uji Linieritas *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	202,944	14	14,496	2,552	0,008
		Linearity	71,756	1	71,756	12,634	0,001
		Deviation from Linearity	131,188	13	10,091	1,777	0,075
	Within Groups		272,612	48	5,679		
	Total		475,556	62			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Begitu pula dengan tabel IV – 19 kedua, maka diperoleh signifikansi pada linearity variabel *burnout* yaitu sebesar $(0,001) < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa antara Peran Mediasi *Burnout* dengan *Turnover Intention* mempunyai hubungan yang linear atau berpola linear.

4.2.5 Uji Auto Korelasi

Untuk menguji apakah terdapat autokorelasi pada penelitian ini maka digunakan uji durbin-watson. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah, sebagai berikut:

H_0 : tidak ada autokorelasi

H_a : terdapat autokorelasi

Keputusan ada tidaknya autokorelasi dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan pada saat dilakukan pengolahan menggunakan SPSS pada tabel model summary. H_0 diterima atau data dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila memenuhi syarat tertentu, yaitu $D_u < D_w < 4 - D_u$. Hasil pengujian pada penelitian ini akan ditunjukkan pada tabel IV - 19 dibawah ini:

Tabel IV – 20

Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	0,353	0,332	2,26435	1,970
a. Predictors: (Constant), Z, X					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV - 20 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson adalah 1,970, jumlah 63 sampel, satu variabel independen dan satu variabel intervening menunjukkan 1.624, dengan perhitungan $1.624 < 1.970 < 2.376$ ($4-1.624$) maka syarat terpenuhi atau H_0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi.

4.2.6 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi linear berganda didapat tabel berikut:

Tabel IV – 21

**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda *Work Overtime* dan *Burnout*
Terhadap *Turnover Intention***

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,732	3,336		0,819	0,416
	<i>Work Overtime</i>	0,478	0,122	0,418	3,926	0,000
	<i>Burnout</i>	0,299	0,090	0,355	3,333	0,001
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil output analisis regresi berganda pada tabel IV – 22, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = 2,732 + 0,478 + 0,299$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 2,732 yang berarti jika variabel *work overtime* dan *burnout* memiliki nilai < 0 , maka *nilai turnover intention* adalah 2,732.
2. Jika koefisien regresi variabel *work Overtime* (X) adalah sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *work overtime* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *turnover intention* di PT Indo Sung Il Jaya Majalengka. Koefisien regresi bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara *work overtime* dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila *work overtime* meningkat, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.
3. Jika koefisien regresi variabel *burnout* (Z) adalah sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap *burnout* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan sebesar 0,299. Koefisien regresi bernilai positif, artinya hubungan positif antara *burnout* dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila *burnout* meningkat, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

4.2.7 Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel IV – 22

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana *Work Overtime* Terhadap *Burnout*
(Parsial) Pengaruh Secara Langsung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,976	3,154		5,065	0,000
	<i>Work Overtime</i>	0,509	0,151	0,396	3,364	0,001
a. Dependent Variable: <i>Burnout</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil output tabel IV - 23 analisis regresi sederhana, dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Z = 15,976 + 0,509$. Kemudian interpretasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 15,976 dengan demikian, dapat diartikan bahwa nilai konstanta *work Overtime* adalah sebesar 15,976. Maka bisa diartikan variabel tersebut bernilai 0 (konstan). Hal ini variabel *work overtime* bernilai 15,976.
2. Nilai koefisien regresi variabel independen *work Overtime* (X) bernilai positif sebesar 0,509 maka bisa diartikan bahwa jika variabel independen meningkat maka variabel dependen akan naik, begitu pula sebaliknya. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *work overtime* di mediasi *burnout* adalah positif.

4.2.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil output menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV – 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	0,324	0,302	2,31402
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , <i>Work Overtime</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji regresi koefisien determinasi menggunakan SPSS 24, diperoleh output nilai R square sebesar 0,324. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,570 \times 100\%$$

$$KD = 0,324 \times 100\%$$

$$KD = 32,4\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh *work overtime* dan *burnout* terhadap *turnover intention* sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IV – 24

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	0,658	0,643	1,085
a. Predictors: (Constant), <i>Work Overtime</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji regresi koefisien determinasi menggunakan SPSS 24, diperoleh output nilai R square sebesar 0,658. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,811 \times 100\%$$

$$KD = 0,658 \times 100\%$$

$$KD = 65,8\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh *work overtime* terhadap *burnout* sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.9 Uji Parsial (T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran variabel secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk mengambil dasar pengambilan keputusan pada uji T ini adalah sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $Sig. < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $Sig. > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

a. Pengaruh *Work Overtime* (X) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel IV – 25

Hasil Uji T *Work Overtime* (X)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,732	3,336		0,819	0,416
	<i>Work Overtime</i>	0,478	0,122	0,418	3,926	0,000
	<i>Burnout</i>	0,299	0,090	0,355	3,333	0,001
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV – 26 diatas dapat diketahui nilai T_{hitung} untuk variabel *Work Overtime* sebesar $3,926 > T_{tabel} (1,670)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel *Work Overtime* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Pengaruh *Burnout* (Z) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tabel IV – 26

Hasil Uji T *Burnout* (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,732	3,336		0,819	0,416
	<i>Work Overtime</i>	0,478	0,122	0,418	3,926	0,000
	<i>Burnout</i>	0,299	0,090	0,355	3,333	0,001
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV- diatas dapat diketahui nilai T_{hitung} untuk variabel *Burnout* sebesar $3,333 > T_{tabel} (1,670)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya variabel *Burnout* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

c. Pengaruh *Work Overtime* (X) Terhadap *Burnout* (Z)

Tabel IV – 27

Hasil Uji T *Work Overtime*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,976	3,154		5,065	0,000
	<i>Work Overtime</i>	0,509	0,151	0,396	3,364	0,001
a. Dependent Variable: <i>Burnout</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV- 27 diatas dapat diketahui nilai T_{hitung} untuk variabel *work Overtime* sebesar $3,364 > T_{tabel}(1,670)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya variabel *work Overtime* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Z), dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

4.2.10 Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator hubungan tersebut. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu sebagai berikut:

- Apabila nilai $Z < 1,96$, maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai $Z > 1,96$ maka dinyatakan mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV – 28

Uji Sobel

Hasil Uji T Variabel *Work Overtime* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,732	3,336		0,819	0,416
	<i>Work Overtime</i>	0,478	0,122	0,418	3,926	0,000
	<i>Burnout</i>	0,299	0,090	0,355	3,333	0,001
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisiensi regresi *Work Overtime* Terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,478 dengan standar error 0,122, dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk variabel *Burnout* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,299, dengan standar error 0,090, dengan nilai signifikansi 0,001. Sehingga *Work Overtime* signifikan berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*, dan Variabel *Burnout* signifikan berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*.

Tabel IV – 29

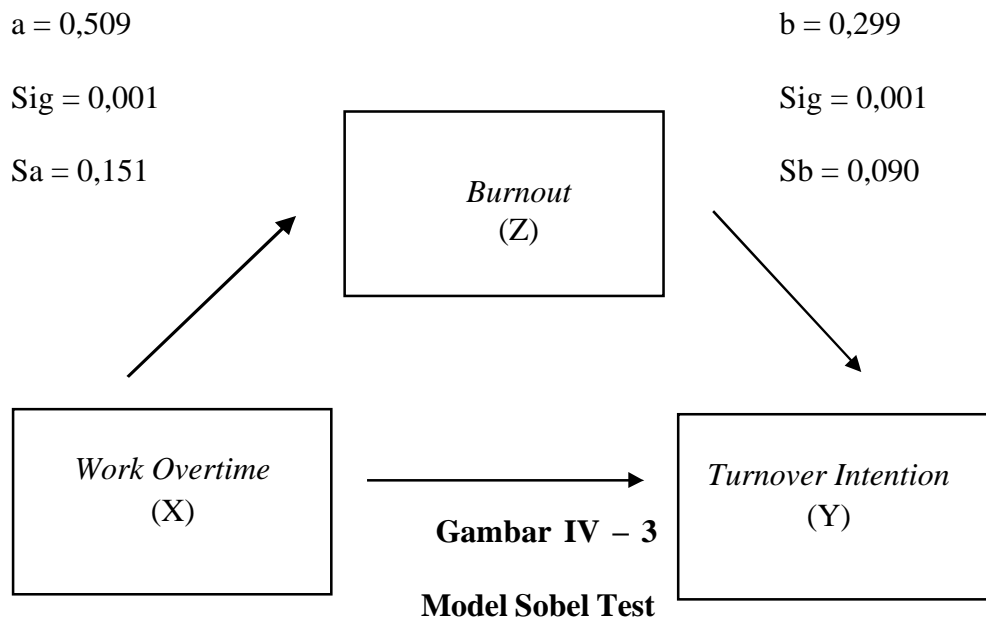
Uji Sobel

Hasil Uji T Variabel *Work Overtime* Terhadap *Burnout*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,976	3,154		5,065	0,000
	<i>Work Overtime</i>	0,509	0,151	0,396	3,364	0,001
a. Dependent Variable: <i>Burnout</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisiensi regresi *Work Overtime* Terhadap *Burnout* sebesar 0,509 dengan standar error 0,151, dan nilai signifikansi 0,001. Sehingga *Work Overtime* signifikan berpengaruh langsung terhadap *burnout*. Untuk mengetahui nilai Z maka dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:



Dari gambar IV- 4 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai a sebesar (0,509), dengan siginifikansi (0,001), dan nilai Standar Error a (0,151). Kemudian nilai b sebesar (0,299), dengan signifkansi (0,001), dan nilai standar error b (0,090). Untuk mengetahui nilai mediasi dalam gambar diatas, maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,299^2 0,151^2 + 0,509^2 0,090^2 + 0,151^2 0,090^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,089401 \times 0,022801) + (0,259081 \times 0,0081) + (0,022801 \times 0,0081)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0020384322 + 0,0020985561 + 0,0001846881}$$

$$Sab = \sqrt{0,0043216764}$$

$$Sab = 0,0657394585$$

Mencari nilai Z

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$Z = \frac{0,509 \times 0,299}{0,0657394585}$$

$$Z = \frac{0,152191}{0,0657394585}$$

$$Z = 2,3150$$

Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai efek tidak langsung sebesar (0,0657) dengan nilai Z (2,31) dengan taraf signifikansi (0,001). Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa variabel *burnout* memediasi hubungan variabel *work Overtime* terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi karena pengaruh langsung *work Overtime* terhadap *turnover intention* (4,18) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung variabel *work Overtime* terhadap *turnover intention* (2,31). Dari hasil

Perhitungan sobel test diatas sebesar (2,31) karena nilai Z yang diperoleh. Variabel mediator dikatakan memediasi, jika hasil tes sobel > 1,96 dengan signifikasi < 0,05 (Ghozali, 2018). Sebesar 2,3150 > 1,96 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 5% maka membuktikan bahwa *burnout* mampu memediasi hubungan *work overtime* terhadap *turnover intention*.

4.3 Pembahasan

Dari semua hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian Pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention* : Peran Mediasi *Burnout*:

4.3.1 Pengaruh *Work Overtime* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Indo Sung II Jaya Majalengka maka semakin tinggi *work overtime* yang terjadi begitupun sebaliknya semakin tingginya *work overtime* maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan tersebut. Dari hasil penelitian tingginya *work overtime* di PT Indo Sung II Jaya karena tingginya tingkat beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Jika perusahaan menghadapi tuntutan produksi yang tinggi atau pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat, karyawan sering kali harus bekerja lembur untuk memenuhi target tersebut. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi penyebab utama mengapa karyawan harus bekerja lembur. Di PT Indo Sung II Jaya Majalengka, hal ini disebabkan oleh target produksi yang tinggi, permintaan pasar yang meningkat dan keterbatasan jumlah tenaga kerja yang menyebabkan karyawan yang ada harus menyelesaikan pekerjaan tambahan.

Hal tersebut dikarenakan perusahaan sedang mengalami *purchase order* (PO) tinggi, sehingga karyawan harus dapat memenuhi target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemudian fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa pada PT Indo Sung II Jaya Majalengka mengalami sistem produksi 24 jam dimana dibagi menjadi 3 pola shif. Hal ini disebabkan permintaan *purchase order* (PO) yang meningkat menimbulkan karyawan untuk bekerja melebihi jam normal dan jam kerja biasanya. Semakin *work overtime* tinggi

yang dirasakan oleh karyawan PT Indo Sung II Jaya Majalengka, semakin besar pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Selanjutnya penelitian yang sudah dilakukan bahwa di PT Indo Sung II Jaya Majalengka beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu tergesa-gesa untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pada hari sabtu dan minggu terkadang karyawan dituntut untuk datang kerja sehingga menyebabkan karyawan mengalami waktu istirahat yang kurang, waktu bersama keluarga terbatas dan waktu istirahat yang tidak teratur.

Hal ini sejalan dengan penelitian Juliani & Nopiyani (2024) bahwa menggambarkan bahwa terlalu berlebihan dalam bekerja melakukan tugas maka akan terjadi kelelahan yang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan tersebut merasa tidak betah bekerja dan melakukan *turnover intention*. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang bekerja secara berlebihan, terutama dalam jangka waktu yang lama tanpa jeda, cenderung mengalami kelelahan emosional, dan penurunan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh (Wijayanti et al., 2024) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa *work overtime* tinggi mempunyai pengaruh yang besar terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut (Rezkyani & Santosa, 2022) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil diantaranya variabel *work overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Sedangkan dalam penelitian (Pamungkas et

al., 2023) Menyatakan bahwa jam lembur yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan keletihan bagi karyawan sehingga bisa menimbulkan karyawan berfikir untuk pindah kerja (*turnover intention*). Kurangnya pemerataan jam lembur di masing-masing unit kerja menyebabkan beberapa karyawan mendapatkan jam lembur yang tinggi sehingga merasa kelelahan.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Theory Job Demand Resources* (JD-R). *Job Demand Resource* merupakan suatu model yang secara langsung mempengaruhi kondisi well being dari masing-masing karyawan. *overtime* menjadi salah satu yang mencerminkan prinsip dari teori JD-R, yang dimana dengan adanya beban kerja yang tinggi maka menjadi tuntutan pekerjaan secara negatif mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisiologis individu. Tuntutan dari adanya *overtime* yang tinggi dapat mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dan mengakibatkan pengurangan komitmen dari karyawan.

Adapun strategi yang dapat digunakan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka guna untuk menurunkan tingkat *work overtime* yaitu dengan manage waktu kerja karyawan. Salah satu strategi ini yaitu membuat time schedule kerja karyawan dengan sistem kerja yaitu pola shift. Namun, dengan pola tersebut karyawan perlu mendapatkan waktu istirahat yang sesuai agar pada saat melaksanakan pekerjaan tidak mengalami kelelahan bahkan stress kerja. Hal ini didukung oleh penelitian menurut Paul Krugman (2019), perencanaan yang baik dan manajemen waktu yang efektif dapat menjadi solusi untuk mengurangi kebutuhan lembur. Krugman menyarankan

penggunaan teknologi dan delegasi tugas sebagai alternatif yang lebih sehat daripada harus bekerja hingga larut malam. Dengan strategi perusahaan harus menurunkan tingkat *work overtime* dengan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel (*flextime*) cara ini memungkinkan karyawan dibebaskan untuk menentukan apakah mereka ingin memulai jam kerja dengan lebih cepat atau bahkan lebih lambat. Dengan total jam kerja yang sama sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu delapan jam kerja. (Arianto & Puspita, 2019) hal tersebut semakin memperkuat bukti nyata bahwa *work overtime* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT Indo Sung II Jaya Majalengka.

4.3.2 Pengaruh Work Overtime Terhadap Burnout

Pada hasil penelitian pada PT Indo Sung II Jaya Majalengka menunjukkan tingkat *burnout* dipengaruhi oleh adanya *work overtime* tinggi yang dirasakan karyawan, dimana karyawan memiliki tugas dan adanya tuntutan yang diberlakukan oleh perusahaan membuat karyawan merasa kelelahan dalam melakukan pekerjaan, selain itu pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memenuhi target sehingga karyawan merasa tertekanan dalam bekerja.

Faktor lain berdasarkan hasil lapangan tingkat *work overtime* yang tinggi disebkan karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sampai malam hari karena tuntutan pekerjaan, beban kerja yang tinggi atau tenggat waktu yang mendekat memaksa karyawan untuk bekerja lembur agar bisa menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Sehingga karyawan stres akibat bekerja lembur bisa

berdampak negatif pada kesehatan fisik karyawan serta produktivitas dan kinerjanya dapat menurunkan kualitas pekerjaan dan produktivitas di jangka panjang. Hal ini seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariaannya. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. Hal ini menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi dalam diri individu. Selanjutnya terjadi perubahan tingkah laku individu ke arah yang negative.

Semakin *work overtime* tinggi yang dirasakan oleh karyawan PT Indo Sung II Jaya Majalengka, semakin besar pula karyawan yang mengalami *burnout*. Sebaliknya, semakin kecil *work overtime* di sebuah perusahaan maka semakin kecil pula karyawan yang merasakan *burnout*. Hal itu terjadi karena terganggunya jam tidur karyawan, kesiapan dalam bekerja, dan banyak proses lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Junaidi *et al.*, 2020) menyatakan bahwa lembur menimbulkan berbagai dampak kelelahan pegawai, jadwal lembur juga menyebabkan berbagai aspek terkait pekerjaan harus ditambah dan dipercepat pengadaannya, seperti material, peralatan, tenaga teknis dan administrasi yang memenuhi kebutuhan fasilitas kerja. Jika keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan disebabkan oleh buruknya manajemen, maka ekspektasi lembur menjadi tidak efisien karena manajemen akan semakin

kesulitan dalam memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Adapun strategi yang dapat digunakan pada PT Indo Sung II Jaya Majalengka guna menurunkan *work overtime* yaitu dengan pertimbangan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*). Keadaan dimana karyawan dapat mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga tidak ada satu aspek yang mengorbankan aspek lainnya. *Work life balance* penting karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan mental, fisik, dan emosional karyawan.

Hal ini didukung penelitian oleh yang dilakukan pada penelitian (Wijayanti *et al.*, 2024) perusahaan mengatasi masalah lembur yang berlebihan dengan menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mencegah kelelahan di kalangan karyawan. Selain itu, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan karir, memastikan bahwa program tersebut memberikan peluang pertumbuhan yang berarti dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Selain itu, memprioritaskan penanaman budaya tempat kerja yang ramah dan suportif dapat mengurangi kelelahan emosional dan mengurangi niat berpindah. Dengan mengatasi faktor-faktor ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan namun juga memitigasi risiko yang terkait dengan tingkat turnover yang tinggi, sehingga pada akhirnya menciptakan tenaga kerja yang lebih berkelanjutan dan produktif. Hal ini memberikan bukti nyata bahwa pekerjaan yang terlalu memakan waktu dan tenaga dapat berpengaruh terhadap *burnout* pada perusahaan PT Indo Sung II

Jaya Majalengka.

4.3.3 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang telah dilakukan tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung II Jaya Majalengka dipengaruhi oleh adanya *burnout* tinggi yang dirasakan karyawan, dimana karyawan merasa beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi salah satu dampak dari bekerja lembur oleh tenggat waktu yang ketat dan target yang tinggi, tekanan untuk memenuhi ekspektasi ini bisa menjadi sumber stres berkelanjutan. Jam kerja yang panjang mengurangi waktu untuk pemulihan, seperti tidur, rekreasi, dan interaksi sosial, waktu istirahat yang tidak mencukupi dapat memperburuk efek dari kelelahan.

Berdasarkan faktor lain hasil observasi yang terjadi di PT Indo ung II Jaya Majalengka dimana karyawan selalu mengerjakan pekerjaan individual, dimana karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan perusahaan maka karyawan merasa bekerja lembur sambil mengerjakan tugas secara individual dapat menyebabkan stres tambahan dan kelelahan, karena karyawan mungkin merasa terbebani dengan tanggung jawab yang lebih besar tanpa dukungan atau umpan balik yang cukup. Kelelahan kerja sering kali menyebabkan penurunan kepuasan kerja, karyawan yang merasa lelah dan tertekan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Sehingga berdampak pada absensi yang tinggi karyawan yang kelelahan lebih

mungkin untuk sering absen karena sakit atau masalah kesehatan. Tingginya tingkat absensi bisa membuat mereka lebih cenderung mencari pekerjaan baru.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Ibrahim, 2019) Hasil analisis data menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti jika *burnout* seorang karyawan tinggi maka akan tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan tersebut begitupun sebaliknya. Hal ini mengindikasikan tanggapan karyawan mengenai *burnout* yang dirasakannya rendah, karyawan tidak memiliki perasaan emosi pada diri sendiri, mereka tidak merasa tak berdaya di akhir hari kerja bahkan mereka tidak merasa lelah ketika bangun di pagi hari, mereka tidak merasa frustrasi atas pekerjaannya, mereka nyaman terhadap pekerjaannya, mereka menjadi lebih perasa dan sensitif terhadap orang lain yang berdampak mereka peka terhadap tamu dan mudah memahami apa yang diinginkan oleh tamu, mereka tidak merasa tegang bekerja dengan orang-orang sepanjang hari, mereka juga peduli terhadap pekerjaan orang lain, memperlakukan pelanggan secara dua arah, mereka merasa bekerja sesuai dengan beban kerja yang seharusnya diterima, mereka tetap memiliki perasaan untuk saling memahami masalah orang lain (rekan kerja), secara tenang dan efektif dapat menghadapi masalah yang terjadi, selalu bersemangat dalam bekerja, dan tidak merasa diujung tanduk karena dapat mengendalikan kelelahannya menjadi hal yang positif.

Adapun strategi yang dapat digunakan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka guna menurunkan *burnout* dengan memberikan program atau pelatihan manajemen stres dirancang untuk membantu individu mengidentifikasi sumber stres. Memahami respons stres karyawan, dan mengembangkan keterampilan untuk mengelola stres dengan lebih efektif, pelatihan manajemen strategi penting dalam mengatasi dan mencegah *burnout* di tempat kerja. Mengintegrasikan pelatihan manajemen stres dalam kebijakan kesejahteraan karyawan, seperti menyediakan waktu untuk pelatihan dan akses ke sumber daya pendukung serta mengajarkan teknik meditasi sederhana yang bisa dilakukan sehari-hari. Ini melibatkan duduk dalam posisi nyaman, fokus pada napas, dan mengamati pikiran tanpa terlibat dengan mereka dan membantu individu menjadi lebih sadar akan reaksi mereka terhadap stres, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan ketahanan mental. Praktik ini dapat membantu dalam mengatasi perasaan cemas dan lelah yang sering menyertai *burnout* (Kabat-Zinn, J, 2021).

4.3.4 Pengaruh *Work Overtime* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

Pada hasil penelitian di PT Indo Sung Il Jaya Majalengka dimana semakin tinggi *work overtime* yang dialami, semakin tinggi pula tingkat *burnout*, dan semakin tinggi untuk mengalami *turnover intention*. Beberapa faktor tingginya *purchase order* (PO) yang menyebabkan karyawan mengalami *work overtime*, dengan waktu kerja yang panjang membuat karyawan kelelahan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *burnout*

memediasi hubungan antara *work overtime* dan *turnover intention*, dalam bahwa *work overtime* memiliki dampak langsung pada *turnover intention*. Kerja lembur bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi waktu istirahat, dan membatasi kesempatan untuk aktivitas personal, yang semuanya dapat berkontribusi pada stres dan ketidakpuasan kerja, karyawan yang terus-menerus melakukan *work overtime* tanpa cukup istirahat atau dukungan bisa mengalami *burnout*. Burnout akan mengurangi motivasi, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan ketidakpuasan kerja. Tingkat *burnout* yang tinggi akibat *work overtime* cenderung meningkatkan *turnover intention*. Ketika karyawan merasa lelah dan tidak puas, mereka mungkin mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan keseimbangan kerja hidup yang lebih baik. Karyawan yang bekerja lembur secara berlebihan dapat mengalami *burnout*, yang kemudian meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, *burnout* memperkuat hubungan antara *work overtime* dan *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka.

Temuan dalam penelitian ini di perkuat oleh (Towidjojo & Lumintang, 2024) Kelelahan kerja (*burnout*) baik secara fisik dan mental dapat memperkuat karyawan yang bekerja berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Ini berarti bahwa ketika karyawan mengalami tingkat konflik yang tinggi antara waktu kerja yang berlebihan, tuntutan keluarga dan juga pekerjaan, hal ini cenderung meningkatkan tingkat kelelahan kerja mereka. Menurut (Dewi, 2020) Perusahaan harus

mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan kemitmen lainnya. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunkan produktivitas kerja.

Adapun strategi yang dapat digunakan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka guna menurunkan *work overtime* karyawan dengan menerapkan fleksibilitas kerja karyawan dalam penjadwalan kerja bisa menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi *burnout* dan *turnover intention*. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan mengelola *workload* mereka secara lebih efektif, yang pada gilirannya mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Fleksibilitas kerja memberikan karyawan lebih banyak kontrol dalam mengatur beban kerja mereka. Dengan kemampuan untuk menyesuaikan waktu kerja, karyawan dapat memilih waktu ketika mereka paling produktif dan mengelola tugas-tugas yang menuntut konsentrasi tinggi pada waktu yang tepat. Ini dapat membantu mengurangi akumulasi stres yang seringkali memicu *burnout*. Fleksibilitas kerja tidak hanya bermanfaat untuk mengurangi *burnout* tetapi juga merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan, terutama di lingkungan kerja yang sering membutuhkan lembur. Fleksibilitas ini membantu menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, sehingga

mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan serta temuan mengenai pengaruh *work overtime* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada PT Indo Sung II Jaya Majalengka maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *work overtime* terhadap *turnover intention* di PT Indo Sung II Jaya Majalengka sebesar 3,926. Hal ini menunjukkan karyawan yang mengalami *work overtime* yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Faktor ini dikarenakan *work overtime* seringkali mengakibatkan kelelahan yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, sehingga menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
2. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *work overtime* terhadap *burnout* pada PT Indo Sung II Jaya Majalengka sebesar 3,364. Karyawan yang sering bekerja lembur cenderung mengalami kelelahan yang lebih besar, perasaan stres, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh terganggunya waktu istirahat, penurunan waktu untuk pemulihan fisik dan mental, serta tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

3. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka sebesar 3,364. Hal ini menunjukkan karyawan yang mengalami tingkat *Burnout* yang tinggi lebih cenderung untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. *Burnout* menyebabkan karyawan merasa tidak berdaya, kehilangan semangat kerja, serta mengalami ketidakpuasan yang mendalam terhadap pekerjaan. Hal ini mendorong mereka untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kondisi fisik dan mental mereka.
4. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *work overtime* terhadap *turnover intention* : peran mediasi *burnout* pada karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka sebesar 2,3150. Dimana

burnout berfungsi sebagai variabel mediasi antara *work overtime* dan *turnover intention*. Artinya, *work overtime* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan *burnout*, sehingga meningkatkan *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* memperkuat hubungan antara *work overtime* dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, *burnout* adalah jalur melalui dimana *work overtime* berdampak pada *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilakukan sebagai berikut :

4.3.5 Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

1. Upaya yang bisa dilakukan pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka untuk menurunkan *work overtime* perlu menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam mengelola jam kerja dan lembur karyawan, terlalu berlebihan dalam bekerja melakukan tugas maka akan terjadi kelelahan yang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan tersebut merasa tidak betah bekerja dan melakukan *turnover intention*." Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa lembur tidak menjadi praktik yang lazim dan hanya digunakan dalam situasi yang benar-benar mendesak.
2. Upaya yang dilakukan pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka untuk menurunkan *work overtime* perusahaan harus melakukan pertimbangan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*). Keadaan dimana karyawan dapat mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga tidak ada satu aspek yang mengorbankan aspek lainnya.
3. Upaya yang dilakukan pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka dengan untuk menurunkan *burnout* dengan memberikan program

atau pelatihan manajemen stres dirancang untuk membantu individu mengidentifikasi sumber stres. Memahami respons stres karyawan, dan mengembangkan keterampilan untuk mengelola stres dengan lebih efektif, pelatihan manajemen strategi penting dalam mengatasi dan mencegah *burnout* di tempat kerja. Mengintegrasikan pelatihan manajemen stres dalam kebijakan kesejahteraan karyawan, seperti menyediakan waktu untuk pelatihan dan akses ke sumber daya pendukung serta mengajarkan teknik meditasi sederhana yang bisa dilakukan sehari-hari.

4. Upaya yang dilakukan pada PT Indo Sung Il Jaya Majalengka untuk menurunkan *work overtime* dan *burnout* sebagai variabel mediasi perusahaan perlu menerapkan fleksibilitas kerja karyawan dalam penjadwalan kerja bisa menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi *burnout* dan *turnover intention*. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan mengelola beban kerja karyawan secara lebih efektif, yang akan mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Fleksibilitas kerja memberikan karyawan lebih banyak kontrol dalam mengatur beban kerja mereka.

4.3.6 Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

Hasil analisis koefisien determinasi, pengaruh *work overtime*

terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa persentase sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini yang mungkin memberikan pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian berikutnya hendak perlu melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, misalnya kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja dilihat dari jawaban responden terhadap pernyataan yang dinilai karyawan kurang merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang didapatkan. Selain itu, peneliti juga dapat mengembangkan metode penelitian dan lokasi penelitian dilakukan di beberapa jenis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt M.I. *JISO*: *Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2, 23–28. <https://doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Metodologi Penelitian. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). *Work-Life Balance, Burnout, and Turnover: The Mediating Role of Perceived Flexibility*. *Journal of Managerial Psychology*, 36(5), 421-433.
- Dewi, N. N. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ekawati, R., & Hadiani, Y. F. (2021). *Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT . Malakasari Textile*. 18(1), 29–37. <http://stembi.ac.id/page/template-artikel>
- Patrichia, A., & Santosa, M. (2022). Pengaruh Overtime dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Borobudur Management Review*, 2(1), 60–73.
- Gawande, A. (2020). *The Checklist Manifesto: How to Get Things Right*. Metropolitan Books.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Grant, A. (2020). Work-Life Balance Isn't the Point. *Harvard Business Review*.
- Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2021). Managing Work Stress: Evidence-Based Interventions and Strategies. *Organizational Dynamics*, 50(3), 220-231.
- Ibrahim, I. D. K. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67–78.

- Irmadela, R. A. (n.d.). *PENGARUH BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Toshiba Visual Media Network Indonesia)*. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA.
- Isra. 2018. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan: INTIQAD: JURNAL AGAMA DAN PENDIDIKAN ISLAM ISSN
- Juliani, K., & Nopiyani, P. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Overtime, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. BPR Indra Candra Singaraja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 202–215.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Kardiawan, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 486.
- Mumtaza, F., Basariah, & Zulkarnaen, M. (2022). Pengaruh Over Time Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(2), 157–168. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2983>
- Mutiah, N. (2018) “Pengaruh jam kerja lembur dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*,” hal. 1-205.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri*. 2(1), 645–658.
- Nuraini, L. (2020). Pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi emoiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang).
- Pamungkas, G., Surtimanah, T., & Yunilestari, A. S. (2023). Hubungan Jam Lembur dengan Turnover Intention di Rumah Sakit Hermina Sukabumi

- Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 17(2).
- Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT Pelindo Marine Service Surabaya melalui *burnout* sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta:Mediakom
- Resakomala, P. N. P., Dewi, A. . S. K., & Suwandana, I. G. M. (2024). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi*. 13(03), 520–530. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Rezkyani, A. F. P., & Santosa, M. (2022). Pengaruh Overtime dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Borobudur Management Review*, 2(1), 60–73. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6823>
- Rizal, S., & Badaruddin, B. (2017). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berpindah Pada Pt. Oto Finance Cabang Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 3(1), 32–43.
- Robbins, Stephen P dan Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Saefullah, T. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN.
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). *Desember) 2020: 109-123 Penerbit: Management Department*. 1(3), 109–123. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Tan, K.-L., Sim, P.-L., Goh, F.-Q., Leong, C.-M., & Ting, H. (2020). Kerja berlebihan dan lembur terhadap niat berpindah di hotel non-mewah: Apakah insentif itu penting? *Jurnal Wawasan Perhotelan dan Pariwisata*.
- Towidjojo, G. A., & Lumintang, G. G. (2024a). *Neraca INTENTION THROUGH*

BURNOUT AS A MEDIATION VARIABLE AT PT . PAWNSHOP Neraca. 1192, 213–225.

- Towidjojo, G. A., & Lumintang, G. G. (2024b). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. PEGADAIAN CABANG KOTAMOBAGU. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 213–225.
- Wardati, N. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 2(1), 117–126.
<http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>
- Wijayanti, I. T., Indiworo, H. E., & Setyorini, N. (2024a). The Impact of Overtime, Career Development, and Workplace Friendly towards Turnover Intention and Emotional Exhaustion as the Mediation of Variable. *Kilisuci International Conference on Economic & Business*, 2, 766–774.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.

LAMPIRAN 1 LEMBAR KUESIONER**LEMBAR KUESIONER****Pengaruh *Work Overtime* dan *Turnover Intention*: Peran Mediasi *Burnout*
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Indo Sung Il Jaya Majalengka)**

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Zahra Larumkit

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden;
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a) SS = Sangat Setuju
 - b) S = Setuju
 - c) N = Netral
 - d) TS = Tidak Setuju
 - e) STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

II. Identitas Responden

- Nama :
- Usia : ☐ 18 – 25 tahun
☐ 26 – 35 tahun
☐ 36 - 45 tahun
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ S1
- Lama Bekerja : ☐ < 4 Tahun ☐ > 4 Tahun

III. Variabel Penelitian

1. *Work Overtime*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai malam hari					
2.	Saya selalu mengalami bekerja lebih dari jam kerja biasanya					
3.	Saya sering mengalami terburu-buru dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya tetap masuk kerja pada akhir tahun karena perintah dari atasan					
5.	Saya tetap masuk pada hari libur nasional					
6.	Saya akan membawa pekerjaan kerumah untuk diselesaikan					

Sumber: (Mumtaza *et al.*, 2022)

2. *Burnout*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa lelah secara emosional di tempat kerja					
2.	Saya tidak peduli terhadap orang lain					
3.	Saya merasa hilang semangat dalam pekerjaan					
4.	Saya mudah curiga terhadap orang lain					

5.	Saya menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain					
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri					
7.	Saya merasa tidak berharga di tempat kerja					
8.	Saya tidak puas dengan hasil kerja saya					

Sumber: (Suhartini & Iskandar, 2020)

3. *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya					
2.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya					
3.	Saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat					
4.	Saya berniat keluar dari perusahaan setelah mendapatkan tawaran pekerjaan lain					
5.	Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain					
6.	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain					

Sumber: (Resakomala *et al.*, 2024)

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

1. Data Tabulasi *Work Overtime*

No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Total
1	4	4	3	4	4	3	22
2	4	4	3	3	3	3	20
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	3	3	21
5	2	3	3	2	2	2	14
6	4	3	3	3	4	3	20
7	2	2	3	3	2	2	14
8	4	4	3	4	5	5	25
9	2	3	3	4	2	5	19
10	3	3	2	3	3	3	17
11	3	4	2	3	4	4	20
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	3	4	3	3	21
14	5	4	3	3	3	4	22
15	4	3	3	3	3	4	20
16	4	4	4	4	3	4	23
17	4	4	4	3	3	3	21
18	4	3	3	3	3	4	20
19	4	4	3	4	3	4	22
20	2	2	2	3	2	3	14
21	4	3	3	3	3	4	20
22	3	5	3	4	3	3	21
23	2	5	4	4	3	3	21
24	4	3	4	3	3	3	20
25	4	4	4	3	4	4	23
26	4	5	4	4	3	4	24
27	4	4	3	4	4	4	23
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	3	3	5	4	4	23
30	3	2	1	4	4	3	17
31	3	4	2	3	4	3	19
32	4	4	3	4	3	4	22
33	3	3	3	4	4	4	21
34	4	3	3	4	4	3	21

35	4	3	4	3	3	3	20
36	4	2	4	3	4	3	20
37	3	3	3	3	4	4	20
38	3	3	3	4	3	4	20
39	4	4	4	3	4	4	23
40	4	4	3	3	3	4	21
41	3	3	4	4	4	4	22
42	3	4	3	2	3	3	18
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	3	3	4	22
45	4	3	4	4	3	4	22
46	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	2	3	3	3	17
48	4	3	4	4	4	3	22
49	3	3	2	4	3	3	18
50	3	4	4	4	3	2	20
51	4	4	4	3	4	3	22
52	5	4	3	4	4	4	24
53	4	3	3	4	4	4	22
54	4	4	3	3	4	4	22
55	3	3	2	3	4	3	18
56	4	3	3	4	4	4	22
57	4	4	3	3	4	4	22
58	3	3	3	4	3	4	20
59	3	4	4	5	4	4	24
60	3	3	3	4	4	3	20
61	4	4	4	4	3	3	22
62	4	4	4	3	3	3	21
63	4	4	4	4	3	3	22

2. Data Tabulasi *Burnout*

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Total
1	4	4	4	3	3	4	4	3	29
2	3	2	3	3	3	2	3	3	22
3	4	3	4	3	3	3	3	4	27
4	4	3	3	4	4	4	4	3	29
5	2	2	3	3	3	2	2	2	19
6	4	4	3	4	4	4	4	3	30
7	3	3	3	3	2	2	3	3	22
8	4	3	4	3	3	4	4	4	29
9	3	3	4	4	3	3	4	3	27
10	3	3	4	3	3	4	4	3	27
11	3	2	2	3	3	3	3	2	21
12	4	2	4	3	3	4	3	3	26
13	2	4	2	4	4	4	3	4	27
14	4	3	2	4	4	5	4	3	29
15	2	3	4	3	5	4	3	3	27
16	5	4	4	4	4	2	2	3	28
17	1	4	3	4	3	3	3	3	24
18	3	3	3	4	4	4	4	4	29
19	1	3	1	2	4	4	4	3	22
20	3	4	2	4	4	4	2	3	26
21	4	3	2	2	3	3	3	3	23
22	4	3	4	2	3	4	4	4	28
23	4	2	3	3	3	2	4	4	25
24	3	4	3	3	4	4	3	4	28
25	3	2	4	4	4	3	3	4	27
26	3	3	4	5	3	3	4	4	29
27	4	3	3	3	3	4	4	4	28
28	4	2	4	5	3	2	4	2	26
29	4	3	2	4	4	4	5	3	29
30	3	3	4	3	3	4	3	3	26
31	3	5	3	4	4	4	4	3	30
32	3	3	2	3	3	4	4	3	25
33	4	2	3	3	4	4	4	3	27
34	3	2	3	4	4	4	3	3	26
35	3	3	4	3	3	4	3	4	27
36	4	3	3	4	3	4	4	4	29

37	2	3	4	3	3	4	4	3	26
38	4	2	3	4	4	4	4	3	28
39	4	4	5	3	4	4	4	3	31
40	3	3	3	3	3	4	4	2	25
41	3	3	2	3	4	4	4	4	27
42	3	4	3	4	3	4	4	4	29
43	4	4	3	4	4	3	4	4	30
44	3	4	4	4	3	4	4	3	29
45	3	2	2	3	3	4	5	4	26
46	4	3	3	4	4	3	3	4	28
47	4	4	4	4	3	4	3	3	29
48	4	3	2	4	4	4	4	3	28
49	4	5	4	4	4	5	4	5	35
50	4	4	3	4	4	4	3	3	29
51	2	4	3	3	3	2	3	3	23
52	2	3	2	4	3	3	3	3	23
53	5	3	2	4	4	4	3	4	29
54	4	3	3	4	3	4	4	3	28
55	3	3	4	4	4	4	4	2	28
56	3	3	4	3	4	3	4	4	28
57	4	3	3	4	4	3	3	3	27
58	4	3	4	4	4	4	3	4	30
59	2	2	3	3	2	2	3	3	20
60	3	2	2	3	3	3	3	3	22
61	3	3	3	2	2	3	3	3	22
62	3	3	2	2	3	3	2	3	21
63	2	3	3	2	3	3	3	2	16

3. Data Tabulasi *Turnover Intention*

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	4	4	4	4	3	3	22
2	3	3	3	4	4	4	21
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	4	25
5	2	2	3	2	2	2	13
6	3	3	3	4	4	4	21
7	2	2	4	4	2	2	16
8	4	4	5	4	4	4	25
9	4	4	4	3	3	3	21
10	4	4	2	4	3	4	21
11	2	3	3	3	3	2	16
12	3	3	2	2	3	3	16
13	5	4	4	4	4	4	25
14	3	3	4	3	3	4	20
15	3	2	3	3	3	2	16
16	4	4	4	4	3	3	22
17	4	4	4	4	5	5	26
18	3	3	3	3	2	3	17
19	3	3	2	3	3	2	16
20	4	3	4	3	3	3	20
21	2	2	4	3	3	2	16
22	1	2	4	3	3	3	16
23	2	4	4	3	3	3	19
24	3	4	4	4	3	4	22
25	3	4	5	5	3	4	24
26	4	4	3	3	4	5	23
27	4	3	4	3	4	4	22
28	3	4	4	3	4	4	22
29	4	3	4	3	4	3	21
30	4	3	3	4	4	3	21
31	4	3	3	4	4	3	21
32	5	2	3	3	3	4	20
33	4	2	4	3	4	4	21
34	4	3	4	4	3	4	22
35	4	3	2	3	4	4	20
36	4	3	2	3	4	4	20

37	4	3	3	4	3	4	21
38	5	4	3	4	4	4	24
39	4	4	3	4	4	4	23
40	4	4	4	5	4	4	25
41	4	4	2	4	5	4	23
42	3	4	4	4	4	3	22
43	4	4	4	3	3	4	22
44	5	3	3	3	3	4	21
45	4	3	3	3	4	5	22
46	3	3	3	4	3	3	19
47	5	3	3	4	3	4	22
48	3	3	4	2	3	3	18
49	4	3	3	3	4	3	20
50	4	2	2	4	3	4	19
51	3	4	3	4	3	3	20
52	3	3	4	3	4	4	21
53	4	4	3	3	4	4	22
54	4	3	2	5	4	4	22
55	3	4	1	3	4	3	18
56	3	5	3	2	3	4	20
57	3	5	4	3	4	3	22
58	4	3	2	5	3	3	20
59	3	4	5	2	3	4	21
60	3	4	2	3	3	5	20
61	3	4	4	4	3	3	21
62	3	3	2	3	2	2	15
63	3	3	3	3	3	3	18

LAMPIRAN 3 DATA SPSS

1. Uji Validitas

1.1 Uji Validitas *Work Overtime* (X)

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	.308*	.379**	0,133	.404**	.345**	.724**
	Sig. (2-tailed)		0,014	0,002	0,299	0,001	0,006	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2	Pearson Correlation	.308*	1	.341**	0,124	0,113	0,189	.588**
	Sig. (2-tailed)	0,014		0,006	0,334	0,376	0,137	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3	Pearson Correlation	.379**	.341**	1	0,172	0,016	0,075	.569**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,006		0,177	0,901	0,560	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X4	Pearson Correlation	0,133	0,124	0,172	1	.283*	.314*	.538**
	Sig. (2-tailed)	0,299	0,334	0,177		0,025	0,012	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X5	Pearson Correlation	.404**	0,113	0,016	.283*	1	.342**	.582**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,376	0,901	0,025		0,006	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X6	Pearson Correlation	.345**	0,189	0,075	.314*	.342**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,137	0,560	0,012	0,006		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.724**	.588**	.569**	.538**	.582**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1.2 Uji Validitas *Burnout* (Z)

		Correlations								
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Total
Z1	Pearson Correlation	1	.040	.207	.274*	.203	.189	.174	.247	.582**
	Sig. (2-tailed)		.756	.104	.030	.110	.138	.172	.051	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z2	Pearson Correlation	.040	1	.142	.208	.244	.324**	.017	.225	.489**
	Sig. (2-tailed)	.756		.265	.102	.054	.010	.892	.077	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z3	Pearson Correlation	.207	.142	1	.137	-.060	-.017	.045	.097	.383**
	Sig. (2-tailed)	.104	.265		.283	.639	.894	.724	.448	.002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z4	Pearson Correlation	.274*	.208	.137	1	.364**	.115	.160	.110	.567**
	Sig. (2-tailed)	.030	.102	.283		.003	.369	.211	.390	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z5	Pearson Correlation	.203	.244	-.060	.364**	1	.429**	.087	.179	.527**
	Sig. (2-tailed)	.110	.054	.639	.003		.000	.499	.160	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z6	Pearson Correlation	.189	.324**	-.017	.115	.429**	1	.437**	.250*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.138	.010	.894	.369	.000		.000	.048	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z7	Pearson Correlation	.174	.017	.045	.160	.087	.437**	1	.191	.471**
	Sig. (2-tailed)	.172	.892	.724	.211	.499	.000		.133	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Z8	Pearson Correlation	.247	.225	.097	.110	.179	.250*	.191	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.051	.077	.448	.390	.160	.048	.133		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.582**	.489**	.383**	.567**	.527**	.609**	.471**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1.3 Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	0,199	-0,087	.322*	.417**	.523**	.664**
	Sig. (2-tailed)		0,118	0,498	0,010	0,001	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	0,199	1	0,194	0,165	.333**	.358**	.623**
	Sig. (2-tailed)	0,118		0,128	0,197	0,008	0,004	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	-0,087	0,194	1	0,039	0,004	0,056	.370**
	Sig. (2-tailed)	0,498	0,128		0,761	0,973	0,665	0,003
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.322*	0,165	0,039	1	0,246	0,190	.534**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,197	0,761		0,052	0,135	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.417**	.333**	0,004	0,246	1	.523**	.672**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,008	0,973	0,052		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	.523**	.358**	0,056	0,190	.523**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,665	0,135	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.664**	.623**	.370**	.534**	.672**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Uji Reliabilitas

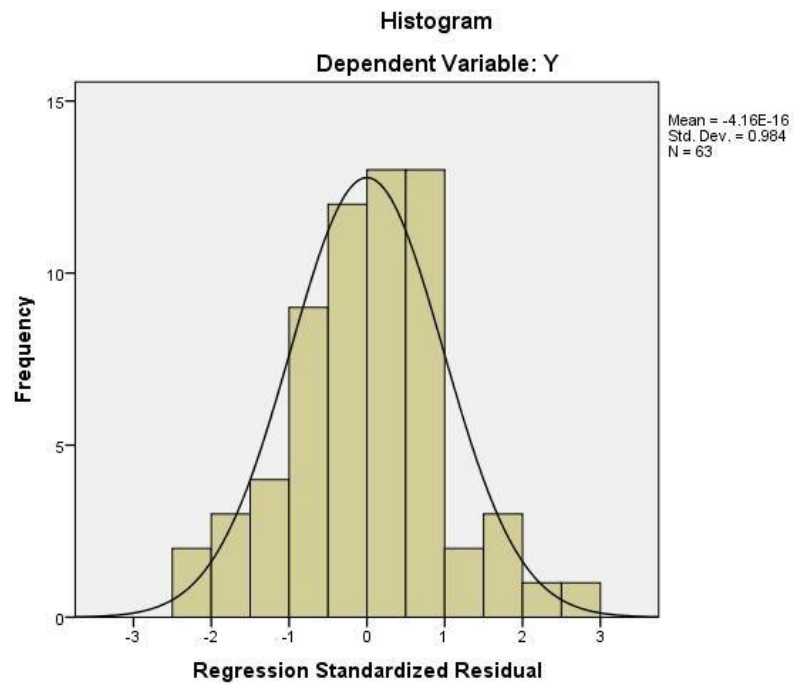
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,650	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,627	8

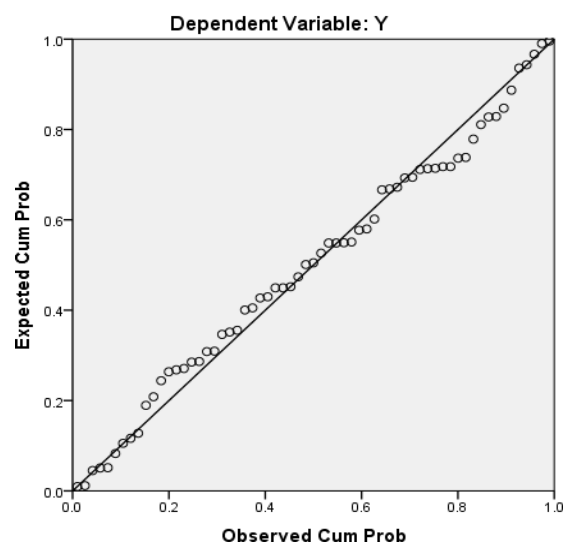
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,629	6

2. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,22752508
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,084
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

3.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,674	2,437		5,200	0,000		
	<i>Work Overtime</i>	0,381	2,437	0,385	3,263	0,002	0,986	1,014
	<i>Burnout</i>	0,461	0,046	0,45	3,892	0,000	0,986	1,014

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

3.3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,676	2,105		2,221	0,030
	<i>Work Overtime</i>	-0,104	.077	-0,172	-1,352	0,181
	<i>Burnout</i>	-0,030	.057	-0,067	-0,530	0,598
a. Dependent Variable: ABS_RES						

3.4 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	152,566	11	13,870	2,190	0,030
		Linearity	115,083	1	115,083	18,172	0,000
		Deviation from Linearity	37,483	10	3,748	0,592	0,813
	Within Groups		322,989	51	6,333		
	Total		475,556	62			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	202,944	14	14,496	2,552	0,008
		Linearity	71,756	1	71,756	12,634	0,001
		Deviation from Linearity	131,188	13	10,091	1,777	0,075
	Within Groups		272,612	48	5,679		
	Total		475,556	62			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,976	3,154		5,065	0,000
	<i>Work Overtime</i>	0,509	0,151	0,396	3,364	0,001

a. Dependent Variable: *Burnout*

6. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931

7. T Tabel

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

LAMPIRAN 5 SURAT REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276
Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubelah - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umd.ac.id

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Zahra Larumkit
Nim : 200111142
Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :

Hari : Minggu
Tanggal : 1 Juni 2024
Jam : 14.00
Judul Skripsi : Pengaruh work Overtime dan Turnover Intention
Dimediasi oleh Burnout

No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asep Gunawan, M.Si.	
2	Dadang Priyono, S.E., M.P.A	

Catatan Penguji :

- perkuat Latar belakang tentang data empiris
- perkuat pendahuluan teori & metode

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

KAPRODI MANAJEMEN

