

**PENGARUH *PERCEIVED WORKLOAD* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB BURNOUT*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Pada Operator Sewing Pt. Adient Automotive Indonesia Plant  
Cirebon)

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat tugas akhir guna  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen.*



**Disusun Oleh:**

**Sarip Aripin**

**NIM. 200111093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### SKRIPSI

#### PENGARUH *PERCEIVED WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

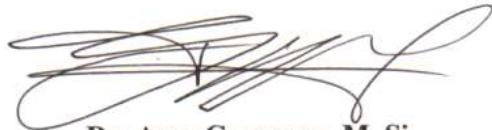
(Studi Kasus Pada Operator Sewing Pt. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon)

**SARIP ARIPIN**  
NIM. 200111093

Cirebon, 22 Agustus 2024

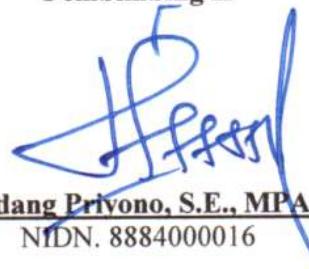
Disetujui dan disahkan oleh:

**Pembimbing I**



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

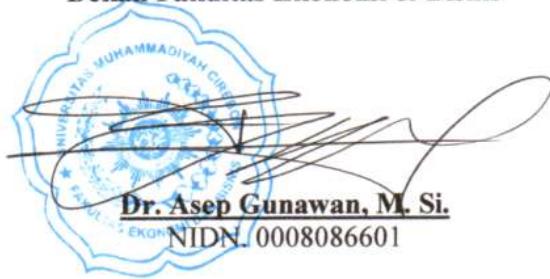
**Pembimbing II**



**Dadang Priyono, S.E., MPA.**  
NIDN. 8884000016

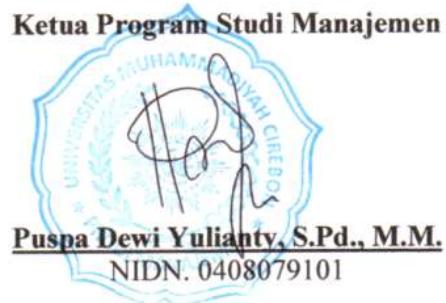
Mengetahui:

**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



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

**Ketua Program Studi Manajemen**



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

LEMBAR PENGESAHAN  
SKRIPSI

**PENGARUH *PERCEIVED WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Pada Operator Sewing Pt. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon)

**SARIP ARIPIN**

NIM. 200111093

Telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji  
Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

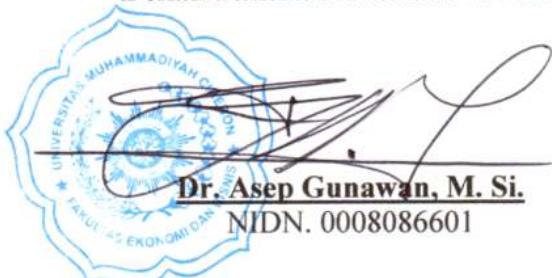
1. **Dr. Asep Gunawan, M. Si.**  
NIDN. 0008086601  
Pembimbing I
2. **Dadang Privono, S.E., MPA.**  
NIDN. 8884000016  
Pembimbing II
3. **Tedi Kustandi, S.Sos., M. M**  
NIDN. 1121097901  
Pengaji I
4. **Khalifah Nurjannah, S.E., M.B.A**  
NIDN. 0427059701  
Pengaji II



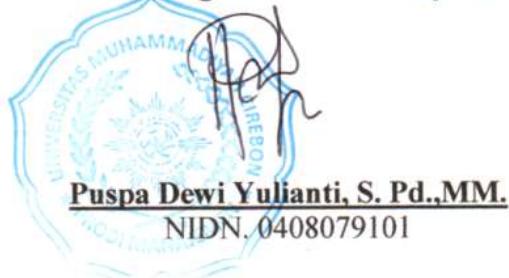
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sarip Aripin

NIM : 200111093

Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 23 Oktober 2000

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

“*PENGARUH PERCEIVED WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*”  
(Studi Kasus Pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon) adalah hasil karya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan dalam penyusunan Skripsi.

Dengan pernyataan diatas ini, apabila dalam penulisan Skripsi saya terdapat pelanggaran terhadap etika keilmuan penyusunan Skripsi, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang diberikan oleh pihak yang mengklaim sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Cirebon, 22 Agustus 2024

Yang menyatakan,

**SARIP ARIPIN**  
NIM. 200111093

**Sarip Aripin**

**NIM 200111093**

**PENGARUH PERCEIVED WORKLOAD TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN JOB BURNOUT SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**(Studi Kasus Pada Operator Sewing Pt. Adient Automotive Indonesia Plant  
Cirebon)**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of Perceived Workload on Turnover Intention through Job Burnout as a mediating variable on Sewing Operators of PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon. The research method used is a quantitative survey with a sample of 116 employees and primary data collected through questionnaires. The research variables consist of Perceived Workload as an independent variable, Job Burnout as a mediating variable, and Turnover Intention as a dependent variable. Data analysis was carried out using SPSS 22. The results showed that Perceived Workload had a positive and significant effect on Turnover Intention, Perceived Workload had a positive and significant effect on Job Burnout, and Job Burnout had a positive and significant effect on Turnover Intention. In addition, Job Burnout was proven to mediate the relationship between Perceived Workload and Turnover Intention. These findings indicate that increasing Perceived Workload can increase Turnover Intention directly or indirectly through increasing Job Burnout.*

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

**Sarip Aripin**

**NIM 200111093**

**PENGARUH PERCEIVED WORKLOAD TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN JOB BURNOUT SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**(Studi Kasus Pada Operator Sewing Pt. Adient Automotive Indonesia Plant  
Cirebon)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perceived Workload terhadap Turnover Intention melalui Job Burnout sebagai variabel mediasi pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan sampel 116 karyawan dan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari Perceived Workload sebagai variabel independen, Job Burnout sebagai variabel mediasi, dan Turnover Intention sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Perceived Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Burnout, serta Job Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Selain itu, Job Burnout terbukti memediasi hubungan antara Perceived Workload dan Turnover Intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Perceived Workload dapat meningkatkan Turnover Intention secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan Job Burnout.

**Kata Kunci:** Perceived Workload, Job Burnout, Turnover Intention

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."

**(QS. Al-Insyirah: 6-8)**

"Nanti engkau akan paham tentang skenario Allah yang paling indah. Disaat engkau tidak berniat mencari sesuatu, tetapi Allah justru menghadirkan Anugerah. Disaat engkau tidak pernah berpikir untuk mengejar, tapi Allah memberikan kemudahan untuk tiba-tiba engkau dapatkan."

**(KH. Ahmad Baha'uddin Nursalim)**

---

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberi ridho-Nya, Shalawat serta salam saya curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta Ahlul baitnya, sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Nendra dan Ibu Sunanti yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membekali dan membimbing saya selama ini sehingga saya dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH PERCEIVED WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI** (Studi Kasus pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia)” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan proposal skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku dosen pembimbing I. Terimakasih telah memberikan pengarahan dan sangat sabar membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dadang Priyono, S.E., MPA., selaku dosen pembimbing II. Terimakasih telah memberikan pengarahan dan sangat sabar membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Aris Purnomo sealaku Plan Manager PT. Adient Automotive Indonesia (AAI). Terimakasih telah memberikan izin observasi pada PT Adient Automotive Indonesia.
8. Bapak Didi Rosadi selaku HR & Production Clerk PT. Adient Automotive Indonesia (AAI). Terimakasih karena sudah mengizinkan dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.
9. Kedua orang tua penulis, Ibu Sunanti yang tak pernah lepas dari doa dalam setiap sujudnya. Bapak Nendra yang tak pernah mengeluh membiayai sekolah penulis, yang demikian membuat penulis semangat menyelesaikan pendidikan. Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian berdua.
10. Kekasih Penulis, Ayu Fatmawati Terimakasih sudah selalu membersamai dalam suka maupun duka, sekaligus menemani dan membantu dalam proses penyusunan skripsi serta sebagai tempat cerita penulis berkeluh kesah.

11. Sahabat penulis, Tio Frananda, Cahya Sujati, Budi Haryanto, dan Farhan Abyan Fathin. Terimakasih sudah selalu membersamai dalam penyusunan skripsi ini.
12. Teman sebimbingan. Terimakasih karena telah berjuang bersama menyelesaikan skripsi ini, saling berdiskusi dan saling membantu.
13. Diri Sendiri. Terakhir, untuk diri sendiri, terimakasih karena telah berjuang melewati suka duka kehidupan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Terakhir, harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Cirebon, 01 Agustus 2024



**SARIP ARIPIN**  
**NIM. 200111093**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	1
ABSTRAK .....	2
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1.    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.    Identifikasi Masalah .....	20
1.3.    Batasan Masalah.....	21
1.4.    Rumusan Masalah .....	22
1.5.    Tujuan Penelitian.....	22
1.6.    Manfaat Penelitian.....	23
BAB II LANDASAN TEORI .....	25
2.1.    Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	25
2.2.    Uraian Teori.....	28
2.2.1. <i>Turnover Intention</i> .....	28
2.2.2. <i>Perceived Workload</i> .....	32
2.2.3. <i>Job Burnout</i> .....	37
2.3.    Kerangka Berpikir .....	42
2.3.1.    Pengaruh <i>Perceived Workload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	42
2.3.2.    Pengaruh <i>Perceived Workload</i> Terhadap <i>Job Burnout</i> .....	42

2.3.3. Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	43
2.3.4. Pengaruh <i>Perceived Workload</i> Melalui <i>Job Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	43
2.4. Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
3.1. Metode Penelitian .....	46
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	47
3.3. Populasi dan Sampel .....	49
3.3.1. Populasi .....	49
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling .....	50
3.4. Waktu dan Tempat Penelitian .....	51
3.5. Jadwal Penelitian .....	51
3.6. Teknik Pengumpulan data .....	52
3.6.1. Observasi.....	52
3.6.2. Kuesioner .....	52
3.7. Teknik Analisis Data .....	53
3.7.1. Uji Instrumen Penelitian .....	53
3.7.2. Uji Hipotesis .....	55
3.7.3. Uji Koefisien Determinasi (KD) .....	56
3.7.4. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	57
3.7.5. Uji Sobel Test.....	59
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
4.1. Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian .....	61
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin .....	61
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
4.2. Hasil Penelitian.....	67
4.2.1. Deskriptif Variabel Penelitian.....	67
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian .....	78
4.2.3. Uji Hipotesis .....	84
4.2.4. Uji Koefisien Determinasi (KD) .....	87
4.2.5. Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	88
4.2.6. Uji Sobel Test.....	93
4.3. Pembahasan .....	97
4.3.1. Kondisi Variabel <i>Perceived Workload</i> , <i>Job Burnout</i> , dan <i>Turnover Intention</i> .....	97
4.3.2. Pembahasan Hasil Variabel <i>Perceived Workload</i> , <i>Job Burnout</i> , dan <i>Turnover Intention</i> .....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1. Kesimpulan.....	106
5.2. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA .....	110
LAMPIRAN .....	116

## **DAFTAR TABEL**

<i>Tabel I- 1 Profil PT. Adient Automotive Indonesia.....</i>	5
<i>Tabel I- 2 Tingkat Perputaran Karyawan PT Adient Automotive Indonesia.....</i>	8
<i>Tabel I- 3 Hasil Observasi Turnover Intention pada Operator Sewing .....</i>	10
<i>Tabel I- 4 Hasil Observasi Perceived Workload pada Operator Sewing.....</i>	13
<i>Tabel I- 5 Hasil Observasi Job Burnout pada Operator Sewing.....</i>	17
<i>Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu.....</i>	25
<i>Tabel III- 1 Operasional Variabel .....</i>	48
<i>Tabel III- 2 Jadwal Penelitian .....</i>	51
<i>Tabel III- 3 Skala Likert.....</i>	53
<i>Tabel III- 4 Kategori Skala .....</i>	53
<i>Tabel III- 5 Koefisien <math>\alpha</math>-Cronbach.....</i>	55
<i>Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</i>	61
<i>Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</i>	63
<i>Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</i>	64
<i>Tabel IV- 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....</i>	66
<i>Tabel IV- 5 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian .....</i>	68
<i>Tabel IV- 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Perceived Workload .....</i>	68
<i>Tabel IV- 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Job Burnout .....</i>	72
<i>Tabel IV- 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Turnover Intention.....</i>	75
<i>Tabel IV- 9 Hasil Pengukuran Validitas Perceived Workload.....</i>	79
<i>Tabel IV- 10 Hasil Pengukuran Validitas Job Burnut.....</i>	80
<i>Tabel IV- 11 Hasil Pengukuran Validitas Turnover Intention .....</i>	81
<i>Tabel IV- 12 Hasil Pengukuran Reliabilitas Perceived Workload .....</i>	82

<i>Tabel IV- 13 Hasil Pengukuran Reliabilitas Job Burnout.....</i>	82
<i>Tabel IV- 14 Hasil Pengukuran Reliabilitas Turnover Intention .....</i>	83
<i>Tabel IV- 15 Hasil Uji T Persamaan 1 .....</i>	84
<i>Tabel IV- 16 Hasil Uji T Persamaan 2 .....</i>	86
<i>Tabel IV- 17 Koefisien Determinasi Persamaan 1 .....</i>	87
<i>Tabel IV- 18 Koefisien Determinasi Persamaan 2 .....</i>	87
<i>Tabel IV- 19 Hasil Uji T Persamaan 1 .....</i>	88
<i>Tabel IV- 20 Hasil Uji Koefisien Persamaan 1 .....</i>	89
<i>Tabel IV- 21 Hasil Uji T Persamaan 2 .....</i>	89
<i>Tabel IV- 22 Hasil Uji Koefisien Persamaan 2 .....</i>	90
<i>Tabel IV- 23 Hasil Uji T Persamaan 3 .....</i>	90
<i>Tabel IV- 24 Hasil Uji Koefisien Persamaan 3 .....</i>	91
<i>Tabel IV- 25 Hasil Uji T Persamaan 4 .....</i>	92
<i>Tabel IV- 26 Hasil Uji Koefisien Persamaan 4 .....</i>	92

## **DAFTAR GAMBAR**

<i>Gambar I. 1 Operator Skill Matrix Pt. Adient Automotive Indonesia .....</i>	12
<i>Gambar I. 2 Quality Issues during Production Pt. Adient Automotive Indonesia</i>	15
<i>Gambar I. 3 Grafik Prroduction all Line Pt. Adient Automotive Indonesia.....</i>	16
<i>Gambar II. 1 Kerangka Berpikir.....</i>	44
<i>Gambar IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</i>	62
<i>Gambar IV. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</i>	63
<i>Gambar IV. 3 Responden Berdasarkan Usia.....</i>	65
<i>Gambar IV. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....</i>	66
<i>Gambar IV. 5 Model Analisis Jalur (Path Analysis) .....</i>	92
<i>Gambar IV. 6 Model Sobel Test.....</i>	93
<i>Gambar IV. 7 Calculator Sobel Test.....</i>	96

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kegiatan pembangunan ekonomi yang dilakukan di Indonesia, sebuah negara berkembang, bertujuan untuk mengurangi masalah ekonomi yang ada. Apabila pembangunan ekonomi dilakukan dengan cara yang tepat dan sesuai dengan tujuan dan sasarannya, pembangunan akan terus berkembang. Itu dicapai melalui jalur industrialisasi. Dalam rencana pembangunan negara yang berkembang, manufaktur industri sering kali menjadi prioritas utama. Diposisikan sebagai pemimpin, sektor ini akan meningkatkan sektor lain, seperti jasa dan pertanian.

Perekonomian Indonesia tumbuh 4,8% pada 2023, dan diperkirakan 5,0% pada 2024, seiring melemahnya lonjakan komoditas dan mulai normalnya permintaan dalam negeri, menurut laporan *Asian Development Bank* (ADB). Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada 2023 tetap kuat pada kisaran 4,5 – 5,3%. Dan diperkirakan akan terus meningkat menjadi 4,7 – 5,5% pada 2024 didukung oleh konsumsi swasta, investasi, dan tetap positifnya kinerja ekspor di tengah pertumbuhan ekonomi global yang melambat. Hal tersebut salah satu yang mendorong perekonomian Indonesia ialah industri manufaktur.

Peran sektor manufaktur dalam perekonomian semakin penting dalam menopang struktur perekonomian nasional. Industri manufaktur mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), ekspor produk manufaktur dengan nilai lebih dari USD171,23 miliar pada periode Januari hingga November 2023 terus menjadi kontributor terbesar dalam capaian

nilai ekspor. Data juga diberikan oleh Menperin Agus untuk mendukung pernyataannya. Industri manufaktur nasional mampu berkontribusi secara signifikan terhadap capaian produk domestik bruto (PDB) nasional di tengah tantangan yang dihadapi oleh dampak geoekonomi dan geopolitik di seluruh dunia. Pertumbuhan industri manufaktur mencapai 5,02% pada triwulan III–2023, melampaui pertumbuhan ekonomi nasional 4,94%.

Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional. Saat ini, terdapat 22 perusahaan industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih yang ada di Indonesia. Sektor ini telah menyumbangkan nilai investasi sebesar Rp99,16 triliun dengan total kapasitas produksi mencapai 2,35 juta unit per tahun dan menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 38,39 ribu orang, kata Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita di Jakarta, kemenperin.go.id Jumat (19/2/2021).

Pada kuartal II tahun 2023, industri otomotif tumbuh 9,66%, lebih tinggi dibanding kinerja industri pengolahan nonmigas yang tumbuh sebesar 4,56% (y-o-y). Selain itu, ekspor CBU meningkat sebesar 25 persen dari tahun ke tahun, sehingga capaian pada kuartal I tahun 2023 menjadi USD3,15 miliar.

Industri otomotif Indonesia mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini mendorong pertumbuhan industri pendukungnya, termasuk industri interior otomotif. Keamanan menjadi salah satu aspek penting dalam industri ini. Perkembangan industry interior otomotif menerapkan teknologi canggih seperti airbag, sensor dan system pengemban otomatis semakin banyak digunakan untuk meningkatkan keamanan penumpang. Selain itu desain interior yang ergonomis dan nyaman dapat meningkatkan focus dan mengurangi

kelelahan pengemudi, sehingga meningkatkan keselamatan berkendara. Pertumbuhan pasar otomotif di Indonesia membuka peluang besar bagi industri interior otomotif.

PT Adient Automotive Indonesia merupakan Perusahaan Penanaman Modal Asing (PPMA) dari negara *United State America* yang bergerak dalam bidang industri komponen otomotif (*fabricated textile products*) yaitu produksi seat mobil. Sebagai pemasok tempat duduk otomotif global, mendukung semua produsen otomotif utama dalam membedakan kendaraan melalui kualitas, teknologi dan kinerja yang superior.

PT. Adient Automotive Indonesia adalah perusahaan manufaktur mobil yang memproduksi jok mobil. PT. Adient Automotive Indonesia memiliki dua pabrik, yaitu di Purwakarta dan Cirebon, untuk mendukung operasinya. Pabrik Purwakarta adalah rumah bagi PT. Adient Automotive Indonesia, yang memproduksi rangka, busa, dan proses perakitan produk akhir. Hanya lapisan penutup kursi mobil yang dibuat di plant Cirebon. PT. Adient Automotive Indonesia mempekerjakan karyawan yang berkualitas tinggi dan berdedikasi.

Seiring berjalannya waktu, PT Adient Automotive Indonesia terus mengembangkan kapabilitasnya dalam merancang, memproduksi, dan menyediakan berbagai komponen interior otomotif. Perusahaan ini berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan produk-produk terkini yang sesuai dengan kebutuhan pasar otomotif yang terus berkembang.

PT Adient Automotive Indonesia menjalin kemitraan strategis dengan berbagai produsen otomotif ternama di dalam dan luar negeri. Kemitraan ini memungkinkan perusahaan untuk berkolaborasi dalam menciptakan solusi interior

yang inovatif, memberikan kontribusi dalam perancangan kendaraan masa depan, serta meningkatkan kualitas dan kepuasan pelanggan.

Sebagai bagian dari Adient, PT. Adient Automotive Indonesia juga terlibat dalam ekspansi global perusahaan. PT. Adient Automotive Indonesia memiliki jaringan operasional yang luas di berbagai negara di seluruh dunia, memungkinkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan di berbagai pasar internasional.

PT. Adient Automotive Indonesia berada di Jl. Kisabalang No. 46, Desa Kertasari, Kec. Weru, Kab.Cirebon, Jawa Barat. Dan Kawasan Industri Kota Bukit Indah Blok H-II No. 6-11, Bungursari Purwakarta – Jawa Barat 41183

Era globalisasi memberikan peluang sekaligus menghadapi tantangan bagi semua organisasi. Organisasi harus meningkatkan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia adalah bidang penelitian dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Afandi & Hartati, 2019). Sebaliknya, menurut (Rivai dan Sagala 2013) manajemen sumber daya manusia adalah komponen dari manajemen umum, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi karena tanpa mereka, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan mereka (Waspodo dan Minadaniati, 2012).

Sebagaimana diketahui sumber daya manusia yaitu seluruh karyawan PT. Adient Automotive Indonesia khususnya pada plant Cirebon memiliki peran yang sangat penting dalam dinamika suatu organisasi mengingat tugas – tugas dalam

suatu perusahaan yang makin kompleks. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, berikut disampaikan kondisi jumlah karyawan PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon di tahun 2024.

**Tabel I- 1 Profil PT. Adient Automotive Indonesia**

Profil Perusahaan PT Adient Automotive Indonesia Pada Bagian Operator Sewing & Staff		
	Keterangan	Jumlah
Jumlah Karyawan		157 Karyawan
Bagian	Operator Sewing	116 Karyawan
	Staff, Team Leader, dll.	41 Karyawan
Jenis Kelamin	Laki – Laki	72 Karyawan
	Perempuan	85 Karyawan
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	151 Karyawan
	D3/S1	6 Karyawan
Usia	<23 Tahun	58 Karyawan
	24-27 Tahun	35 Karyawan
	28-31 Tahun	24 Karyawan
	32-34 Tahun	21 Karyawan
	35-38 Tahun	14 Karyawan
	>39 tahun	5 Karyawan
Masa Lama Bekerja	<1 Tahun	60 Karyawan
	1 tahun - 2 tahun	33 Karyawan
	2 tahun - 3 tahun	14 Karyawan
	4 tahun - 5 tahun	24 Karyawan
	5 tahun - 6 tahun	21 Karyawan
	>6 tahun	5 Karyawan

*Sumber : Data Karyawan Pt. Adient Automotive Indonesia, 2024*

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan pria. Dimana jumlah karyawan pria sebanyak 72 orang. Sedangkan jumlah pegawai perempuan sebanyak 85 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon didominasi oleh pegawai perempuan. Pada bagian posisi pekerjaan ada bidang operator sewing sebanyak 116 karyawan dan bagian staff, leader, dll sebanyak 41 karyawan.

Berdasarkan tingkat pendidikan bahwa karyawan yang menempuh pendidikan SMA/SMK sebanyak 151 orang, pendidikan S1 sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di dominasi oleh karyawan yang menempuh pendidikan SMA/SMK/Sederajat.

Berdasarkan usia bahwa karyawan yang berusia kurang dari 23 tahun sebanyak 58 orang, usia 24-27 tahun sebanyak 35 orang, usia 28-31 tahun sebanyak 24 orang, usia 32-34 tahun sebanyak 21 orang, usia 35-38 tahun sebanyak 14 orang, dan usia yang lebih dari 39 tahun sebanyak 14 orang. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan di dominasi usia kurang dari 23 tahun.

Berdasarkan masa lama bekerja karyawan yang kurang dari 1 tahun yaitu ada 60 karyawan, yang bekerja 1 tahun sampai 2 tahun ada 33 karyawan, yang bekerja 2 tahun sampai 3 tahun ada 14 karyawan, yang bekerja 4 tahun sampai 5 tahun ada 24 karyawan, yang bekerja 5 tahun sampai 6 tahun ada 21 karyawan, dan yang bekerja lebih dari 6 tahun atau kurang dari 7 tahun sebanyak 5 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon didominasi oleh karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 60 karyawan.

Seiring berjalananya waktu, perusahaan akan memiliki pesaing dalam hal mendapatkan keuntungan dan tenaga kerja. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang berkualitas tentunya ingin memiliki tenaga kerja yang berkualitas karena mereka akan dapat mencapai tujuan mereka lebih cepat, memberi mereka daya saing yang lebih besar daripada perusahaan yang tidak memiliki tenaga kerja yang berkualitas.

Perusahaan harus mendukung tenaga kerja yang berkualitas sehingga mereka merasa betah dan tidak mau pindah ke perusahaan pesaing. Namun, ketika banyak tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan, perusahaan harus kembali merekrut, yang dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam proses memilih perusahaan, penulis harus menemukan masalah yang dihadapi perusahaan tersebut untuk melakukan penelitian dan menentukan faktor-faktor yang menyebabkan masalah tersebut muncul. Ada masalah dengan tingkat perputaran karyawan yang tinggi di PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon, perusahaan yang penulis teliti.

PT. Adient Automotive Indonesia memiliki tingkat perputaran karyawan yang di atas rata-rata. (Gillies 1989) menyatakan bahwa perputaran karyawan normal berkisar antara 5 hingga 10% per tahun, dan tinggi jika lebih dari 10% per tahun. Setelah melakukan wawancara dengan HRD PT. Adien Automotive Indonesia Plant Cirebon diketahui bahwa *turnover* di perusahaan ini tergolong tinggi hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar setiap tahun. Data karyawan PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon yang keluar rata-rata pertahun adalah 17 orang atau 11,77% dan PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon hanya mampu mempertahankan karyawan rata-rata pertahun

sebesar 88,23% selama periode 2021 sampai 2024. Berikut data perputaran karyawan PT. Adient Automotive Indonesia tahun 2021 – 2024 disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel I- 2 Tingkat Perputaran Karyawan PT Adient Automotive Indonesia**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar (%)	Retensi (%)
2021	156	16	19	10,26%	12,17 %	87,82%
2022	148	12	17	8,11%	11,49 %	88,51%
2023	129	9	15	6,98%	11,63%	88,37%
2024	116	-	-	-	-	-

Sumber: Data Primer PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon, 2024

Hasil pra penelitian pada operator sewing PT. Adient Automotive Indonesia menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan masalah serius yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen perusahaan. Beberapa temuan kunci dari pra penelitian ini yaitu bahwa karyawan di PT. Adient Automotive Indonesia merasakan beban kerja yang sangat tinggi, terutama dalam hal multi-skilling atau keharusan memiliki lebih dari satu atau dua keterampilan khusus dalam pekerjaan mereka. Contoh kasusnya pada produksi sewing yang memiliki beberapa metode menjahit untuk pembuatan jok mobil diantaranya yaitu *headrest, armset, front back, 2<sup>nd</sup> cushion, 2<sup>nd</sup> back, 3<sup>rd</sup> cushion, 3<sup>rd</sup> back*, dll. Karyawan yang bekerja di bagian produksi sewing tersebut diharapkan tidak hanya mahir dalam satu atau dua metode menjahit, tetapi juga

harus kompeten dan terampil dalam metode lainnya sehingga beban kerja tersebut berdampak pada peningkatan kelelahan kerja karyawan. Kelelahan ini tidak hanya fisik tetapi juga mental, yang muncul dari tekanan untuk memenuhi target produksi yang ketat dan menjaga kualitas kerja yang tinggi secara simultan.

PT. Adient Automotive Indonesia menetapkan target harian kepada karyawan. Selain target individu, perusahaan juga menetapkan target secara beregu. Target tersebut wajib dipenuhi oleh karyawan sehingga apabila ada karyawan yang tidak bekerja maka karyawan lainnya harus menggantikannya dan tetap memenuhi target yang sudah ditentukan. Dengan begitu, seorang karyawan yang harusnya melaksanakan beban kerja satu karyawan menjadi harus melaksanakan beban kerja sebanyak dua sampai tiga karyawan. Terdapat kondisi dimana banyak karyawan cenderung menghindari tugas yang cukup sulit. Penghindaran tugas oleh karyawan dilakukan dengan melambatkan pekerjaan mereka agar tidak menggantikan tugas karyawan yang tidak bekerja. Hal ini berdampak pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mempengaruhi efisiensi dan produktivitas keseluruhan. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan masih belum memiliki keyakinan maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas atau beban kerja yang diembannya. Berikut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap *turnover intention* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia.

**Tabel I- 3 Hasil Observasi Turnover Intention pada Operator Sewing**

Aspek	Ketentuan	Hasil Observasi
<b>Persepsi Beban Kerja</b>	Sejauh mana karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat, khususnya terkait multi-skilling.	Karyawan merasakan beban kerja yang sangat tinggi akibat keharusan menguasai berbagai metode kerja dan target yang ketat dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
<b>Kelelahan Fisik dan Mental</b>	Tingkat kelelahan fisik dan mental yang dirasakan oleh karyawan sebagai dampak dari tekanan kerja.	Karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan, terutama karena tekanan untuk memenuhi target produksi dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
<b>Target dan Tekanan Produksi</b>	Seberapa besar tekanan yang dirasakan karyawan dalam mencapai target produksi individu dan tim.	Tekanan untuk mencapai target produksi yang tinggi menyebabkan stres dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
<b>Kualitas Hubungan Tim</b>	Bagaimana kualitas hubungan antar anggota tim dalam mencapai target bersama.	Hubungan antar anggota tim terpengaruh oleh beban kerja yang berat, mempengaruhi sinergi dan kinerja keseluruhan.

Sumber: Data Primer PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon, 2024

Berdasarkan tabel hasil observasi diatas menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia dipicu oleh beban kerja yang berat, terutama karena multi-skilling, yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Tekanan untuk memenuhi target produksi yang ketat dan sering kali tidak realistik memperburuk situasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tegang dan tidak mendukung, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

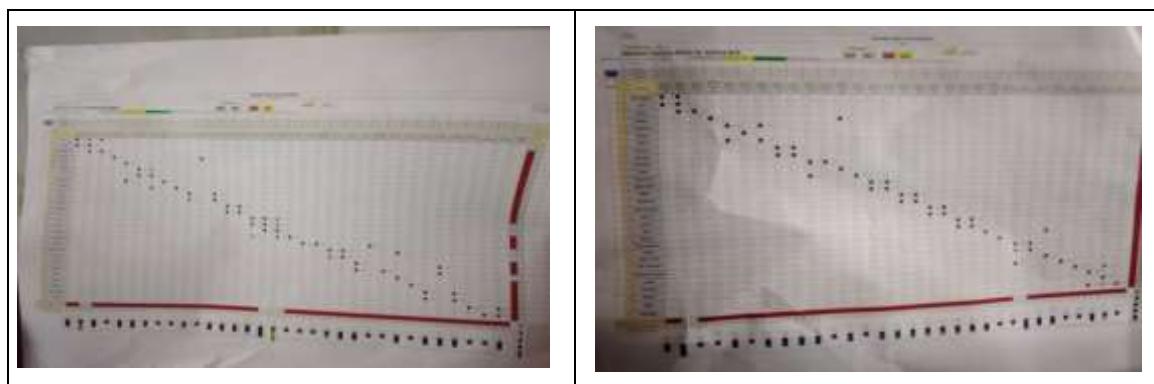
*Turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* mengacu pada tiga elemen berikut dari *withdrawal cognition process*: pertama, *the thought of quitting the job*; kemudian *the intention to search for a different job*; dan akhirnya; *the*

*intention to quit* (Ngo-Henha, 2017) (indikasi : pertama, pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan; lalu niat mencari pekerjaan lain; dan akhirnya; niat untuk berhenti). Ketika *turnover intention* menjadi *turnover* yang sebenarnya, hal tersebut sangat mahal bagi organisasi karena biaya yang terkait dengan induksi dan pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan hal ini, ditemukan dalam banyak penelitian bahwa *turnover intention* telah dipandang sebagai prediktor terbaik dari turnover yang sebenarnya (Arshad & Puteh, 2015). *Turnover* akan berdampak negatif pada perusahaan dalam banyak hal, diantaranya menimbulkan biaya turnover yang tinggi seperti biaya untuk mengisi posisi kekosongan karyawan mulai dari proses rekrutmen sampai pelatihan agar mampu menghasilkan kinerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Menurut (Hussein Alkahtani, 2015) terdapat dua macam biaya yang diakibatkan oleh *turnover*, yaitu biaya yang terlihat dan biaya yang tidak terlihat. Biaya yang terlihat termasuk biaya perekrutan, biaya pekerja sementara, biaya pelatihan formal dan biaya induksi. Sedangkan biaya yang tidak terlihat seperti hilangnya produktivitas, pelatihan informal, tenggat waktu yang terlewat, kehilangan pengetahuan organisasi, motivasi rendah akibat terlalu banyak bekerja, kehilangan klien dan pergantian reaksi berantai.

Tingginya angka *turnover* yang terus menerus bukanlah pertanda baik bagi organisasi, baik internal maupun eksternal (Ezaili Alias et al., 2018). Secara internal, memengaruhi biaya organisasi, semangat kerja karyawan, ketidakpuasan karyawan dan kinerja yang lemah. Secara eksternal, dapat merusak citra organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Merujuk pada pekerjaan, faktor kuat yang diduga sangat memengaruhi *turnover intention* adalah *workload*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Diana Situmorang & Kusuma Wardhani, 2022) bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan menjadi faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention*. (Diana Situmorang & Kusuma Wardhani, 2022) menjelaskan bahwa *workload* merupakan suatu keadaan yang harus dihadapi pekerja dengan kondisi di mana pekerja harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. *Workload* terkadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan atau upaya yang dilakukan untuk bekerja (Langgeng & Lestari, 2020). Tingginya *workload* artinya mendorong karyawan untuk menimbulkan niat akan meninggalkan perusahaan karena ketidaksanggupan karyawan pada tuntutan pekerjaan yang diberikan dan berujung pada peningkatan *turnover*.



**Gambar I. 1 Operator Skill Matrix Pt. Adient Automotive Indonesia**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa keterampilan karyawan PT. Adient Automotive Indonesia tidak memenuhi kebutuhan perusahaan. Saat ini, karyawan umumnya hanya menguasai satu atau dua metode jahit, sementara hanya segelintir yang mampu menguasai lebih dari dua metode. Faktor utama

yang diduga menyebabkan ketidaksesuaian ini adalah beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan seperti mengharuskan karyawan memiliki lebih dari satu, dua keterampilan, mengharuskan karyawan untuk membackup karyawan lain yang belum mencapai target atau karyawan yang tidak masuk kerja membuat karyawan mengalami kelelahan dan stres, sehingga mengurangi kemampuan dan motivasi mereka untuk belajar dan menguasai teknik jahit yang lebih beragam. Berikut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap *perceived workload* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia.

**Tabel I- 4 Hasil Observasi Perceived Workload pada Operator Sewing**

Aspek	Ketentuan	Hasil Observasi
<b>Multi – skilling</b>	Keharusan memiliki lebih dari satu atau dua keterampilan khusus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan diharuskan menguasai beberapa metode menjahit untuk pembuatan jok mobil.</li> <li>• Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai jenis tugas dalam satu waktu.</li> </ul>
<b>Target Harian dan Beregu</b>	Target produksi yang harus dicapai setiap hari dan secara beregu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Target harian dan beregu yang ditetapkan cukup tinggi.</li> <li>• Karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk memenuhi target.</li> <li>• Karyawan merasa tertekan dan stres akibat target yang ketat.</li> </ul>
<b>Beban Kerja Fisik</b>	Aktivitas pekerjaan yang melibatkan fisik, seperti berdiri dalam waktu lama, dan melakukan gerakan berulang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan di bagian produksi sewing melibatkan banyak aktivitas fisik.</li> <li>• Karyawan harus berdiri dalam waktu lama untuk menjahit jok mobil.</li> </ul>
<b>Beban Kerja Mental</b>	Aktivitas pekerjaan yang melibatkan mental, seperti fokus, konsentrasi, dan pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan di bagian produksi sewing membutuhkan fokus dan konsentrasi tinggi.</li> <li>• Karyawan harus mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.</li> <li>• Karyawan harus mampu bekerja di bawah tekanan dan stres.</li> </ul>

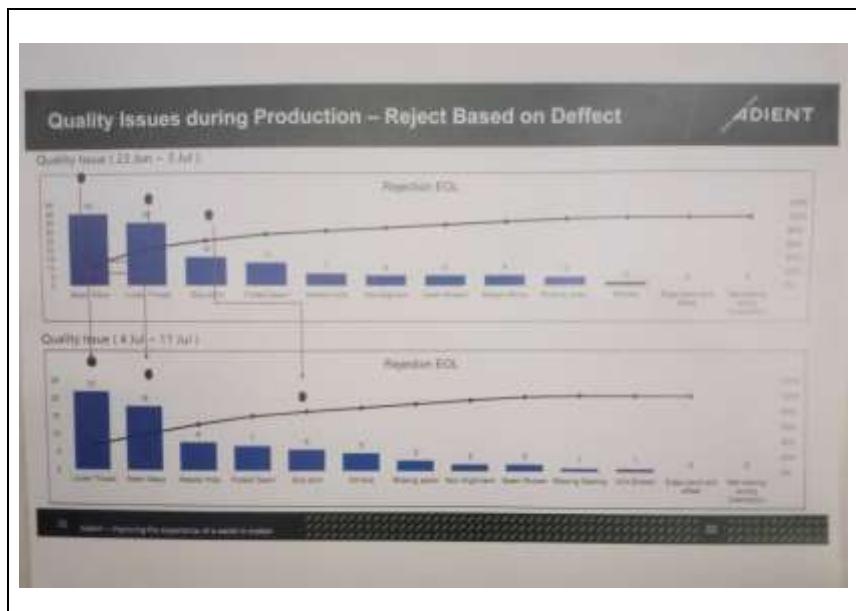
Sumber: Data Primer PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon, 2024

Berdasarkan tabel hasil observasi beban kerja menunjukkan beberapa aspek yang dapat memengaruhi beban kerja karyawan, seperti *multi-skilling*, target harian dan beregu, beban kerja fisik, beban kerja mental, dan lingkungan kerja. Setiap aspek beban kerja memiliki ketentuan dan hasil observasi yang menunjukkan dampaknya terhadap karyawan.

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan. Menurut (Mahawati, 2021) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksananya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan (Nabawi, 2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebentuk proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja yang tidak sesuai maka akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menjadikan karyawan jadi cepat kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas mengenai bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, riset yang dilaksanakan oleh (Susanto, 2018) telah ditemukan beban kerja mempunyai

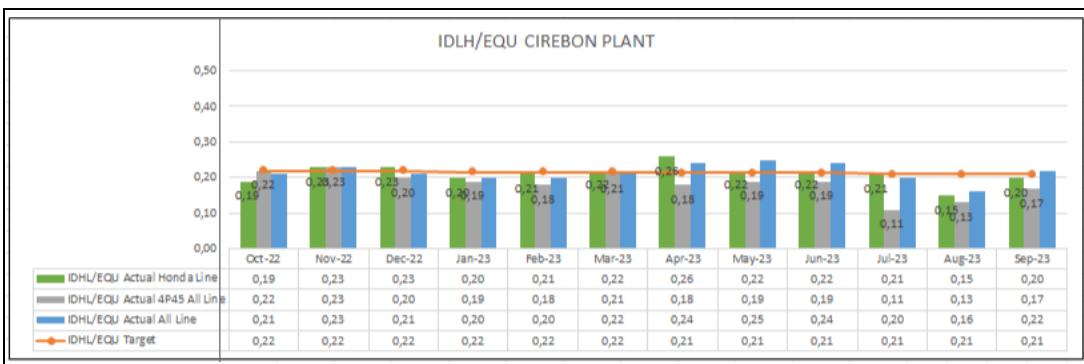
pengaruh signifikan pada *turnover intention*. Berikutnya ada riset yang dilaksanakan oleh (Samista, 2020) ditemukan bahwa beban kerja pengaruh signifikan pada *turnover intention*. Berikutnya adalah riset yang dilakukan oleh (Bimaputra & Parwoto, 2020) ditemukan beban kerja tidak mempunyai kaitan dan pengaruh pada *turnover*. Selanjutnya beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputro et al., 2020) menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* atau kekelahan kerja.



**Gambar I. 2 Quality Issues during Production Pt. Adient Automotive Indonesia**

Berdasarkan gambar I.2. menunjukkan grafik masalah kualitas produksi PT Adient Automotive Indonesia mengungkap penurunan jumlah cacat produk seiring waktu, mencerminkan upaya perusahaan dalam memperkuat kontrol kualitas. Cacat yang dikategorikan meliputi jahitan bergelombang yang menunjukkan jahitan tidak lurus atau rata, benang longgar yang berpotensi terurai, kain terlipat, lubang jarum, kain yang tidak sejajar, kerusakan pada kancing atau resleting, noda, kesalahan penggerjaan seperti jahitan tidak rata, pinggiran kasar,

dan label yang hilang atau salah posisi. Dari semua jenis cacat, jahitan bergelombang, benang longgar, dan kain terlipat merupakan yang paling umum. Selain itu, grafik juga menunjukkan peningkatan cacat di akhir setiap minggu produksi, yang kemungkinan besar disebabkan oleh buru-buru dalam memenuhi tenggat waktu mingguan, menekankan tantangan dalam menjaga kualitas di bawah tekanan waktu.



**Gambar I. 3 Grafik Prproduction all Line Pt. Adient Automotive Indonesia**

Berdasarkan analisis grafik produksi *all line* PT Adient Automotive Indonesia selama periode Oktober 2022 hingga September 2023 menunjukkan fluktuasi pencapaian target antar lini produksi. Meskipun target keseluruhan terpenuhi, lini produksi 4P45 *All Line* secara konsisten berada di bawah target. Hal ini diduga disebabkan oleh kelelahan kerja yang dialami para pekerja. Kelelahan ini muncul akibat jam kerja yang panjang (dari jam 08.00 sampai 05.00 Senin sampai Jumat, terkadang ditambah lembur di hari Sabtu dan Minggu), pekerjaan yang berulang-ulang, lingkungan kerja yang berat, kurangnya waktu istirahat, dan kondisi kerja yang buruk seperti kebisingan atau suhu udara yang panas. Dampak dari kelelahan kerja ini dapat berupa peningkatan kesalahan produksi, penurunan kecepatan kerja, dan tingginya angka keluar masuk karyawan. Berikut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap *job burnout* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia.

**Tabel I- 5 Hasil Observasi Job Burnout pada Operator Sewing**

<b>Aspek</b>	<b>Ketentuan</b>	<b>Hasil Observasi</b>
<b>Beban Kerja</b>	Volume dan intensitas pekerjaan yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan merasa terbebani dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.</li> <li>• Karyawan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya target harian yang diberikan.</li> <li>• Karyawan merasa stres dan tertekan akibat beban kerja yang tinggi.</li> </ul>
<b>Lingkungan Kerja</b>	Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang tidak mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suhu di tempat kerja terlalu panas</li> <li>• Kebisingan di tempat kerja terlalu tinggi seperti suara mesin jahit yang digunakan.</li> </ul>
<b>Karakteristik Individu</b>	Faktor pribadi yang memengaruhi ketahanan terhadap stres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memiliki kesulitan dalam mengatur waktu dan prioritas dikarenakan jam kerja yang cukup panjang.</li> <li>• Karyawan memiliki kebiasaan yang tidak sehat, seperti kurang tidur dan berolahraga dikarenakan jam kerja yang panjang.</li> </ul>
<b>Gejala Work Exhaustion</b>	Manifestasi fisik, emosional, dan perilaku yang menunjukkan kelelahan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan mengalami kelelahan fisik, seperti kelelahan, kelemahan, dan sakit kepala dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan.</li> <li>• Karyawan mengalami kelelahan emosional, seperti kecemasan, depresi, dan mudah marah.</li> <li>• Karyawan mengalami penurunan kinerja kerja, seperti kualitas kerja yang menurun, kesulitan fokus, dan sering membuat kesalahan.</li> </ul>
<b>Dampak Work Exhaustion</b>	Konsekuensi negatif bagi karyawan dan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan berisiko mengalami berbagai penyakit fisik dan mental.</li> <li>• Perusahaan mengalami penurunan produktivitas dan efisiensi.</li> </ul>

Sumber: Data Primer PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon, 2024

Berdasarkan tabel hasil observasi job burnout atau kelelahan kerja, merupakan masalah serius yang dapat memengaruhi karyawan dan perusahaan. Beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan

karakteristik individu yang rentan terhadap stres merupakan faktor utama penyebab *work job burnout*. *Job burnout* dapat memanifestasikan diri dalam berbagai gejala fisik, emosional, dan perilaku, dan dapat membawa dampak negatif bagi semua pihak.

Fenomena pada PT Adient Automotive Indonesia yaitu kelelahan kerja pada operator sewing semakin mendapat sorotan, terutama menyusul insiden jarum patah yang disembunyikan oleh karyawan, yang hanya terungkap selama audit. Insiden ini mencerminkan bagaimana tekanan untuk memenuhi target produksi dan beban kerja yang tinggi tidak hanya mengurangi fokus dan kewaspadaan karyawan terhadap prosedur keselamatan, tetapi juga mengindikasikan adanya kelelahan yang serius. Ketidakmampuan karyawan untuk mengakui kejadian tersebut dan saling menunjuk ke *line* atau regu lain menambah kerumitan dalam menjaga standar kualitas produksi. Hal ini tidak hanya mempengaruhi keamanan produk, dalam hal ini kualitas jok mobil, tetapi juga menimbulkan risiko kerugian finansial yang signifikan bagi perusahaan serta memicu konflik internal. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara tekanan kerja, pengabaian protokol keselamatan, dan penurunan kualitas produksi, yang semuanya memerlukan peninjauan mendalam terhadap kebijakan manajemen tenaga kerja dan target produksi di perusahaan.

*Burnout* merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjukkan satu jenis stres. *Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg di tahun 1974, yang merupakan representasi dari sindrom *psychological* stres yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Kartini, 2011). Beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan

perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. (Maslach & Jackson, 1981) mendefinisikan *job burnout* sebagai hasil tekanan emosi yang konstan atau berulang dalam waktu yang lama di tempat kerja. Beban kerja tidak akan menjadi suatu masalah di perusahaan jika masih dalam batas normal atau wajar, sebab jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi dapat menyebabkan kerugian baik antara karyawan ataupun perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan *turnover* dan adanya pendapat mengenai beban kerja, dan kejemuhan kerja (*job burnout*) penting dilakukan identifikasi lebih lanjut mengenai hubungan Beban Kerja, kelelahan kerja (*job burnout*) Terhadap *Turnover Intention*. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi kinerja pekerja menjadi kurang produktif, meningkatkan stress dikalangan pekerja, bahkan bisa mengakibatkan beberapa jenis permasalahan kesehatan (Maslach et al., 2001).

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa seorang karyawan yang mengalami keletihan karena pekerjaan memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini terjadi karena, hal pertama yang dipertimbangkan karyawan ketika mengalami keletihan dalam pekerjaan adalah berpindah pekerjaan (Leatz dan Stolar, 1993). Selanjutnya *work overload* merupakan salah satu *stressor* dalam lingkungan pekerjaan. Kondisi ini muncul ketika karyawan harus berhadapan dengan banyak pekerjaan dan waktu yang terbatas. (Moore, 2000) menyatakan bahwa *work overload* menjadi *stressor* utama yang menyebabkan keletihan dalam pekerjaan. Penelitian dilakukan oleh (Gayatri

& Muttaqiyathun, 2020) memberikan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, namun ada penelitian lain yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hal tersebut menandakan bahwa ada hal lain yang dapat mempengaruhi hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji pengaruh pada hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi khususnya pada karyawan Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul dalam penulisan skripsi ini yaitu “**PENGARUH PERCEIVED WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA OPERATOR SEWING PT ADIENT AUTOMOTIVE INDONESIA)**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah mengenai masing – masing variabel dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan operator sewing yang keluar di periode 2021 – 2023.
2. Kurangnya kompetensi atau keterampilan karyawan di operator sewing atau merasa kurang siap untuk tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk memenuhi target.
4. Karyawan merasa tertekan dan stres akibat target yang ketat.

5. Karyawan merasa terbebani dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.
6. Kelelahan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
7. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dikarenakan beban kerja yang berlebihan menimbulkan kelelahan kerja pada karyawan operator sewing PT Adient Automotive Indonesia.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi sebuah masalah guna mencegah terjadinya perluasan masalah yaitu :

1. Penelitian ini akan berfokus pada karyawan operator sewing PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon.
2. Penelitian ini akan berfokus pada variabel *perceived workload* sebagai variabel independent, *turnover intention* sebagai variabel dependent, dan *job burnout* sebagai variabel mediasi.
3. Penelitian ini tidak akan membahas secara mendalam faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti faktor kompensasi, kehidupan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka supaya lebih ter arah permasalahan penelitian dirumuskan yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Job Burnout* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Burnout* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Job Burnout* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Burnout* pada Operator Sewing PT. Adient Automotive Indonesia.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Berikut merupakan manfaat penelitian praktis dan teoritis yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Praktis**

- a. Perusahaan : Penelitian ini membantu manajemen PT. Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon dalam mengidentifikasi dan mengurangi faktor-faktor yang meningkatkan *turnover* karyawan. Dengan memahami pengaruh *perceived workload* dan *job burnout* terhadap *turnover intention*, perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan kerja untuk meningkatkan retensi karyawan.
- b. Karyawan : Dengan menurunkan *workload* dan memperbaiki manajemen stres di tempat kerja, karyawan akan merasakan peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Ini dapat memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan dan mengurangi keinginan untuk pindah kerja.
- c. Industri Manufaktur : Temuan dari penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi industri manufaktur lainnya dalam mengelola beban kerja karyawan sehingga bisa meminimalisir *turnover intention*. Industri dapat menerapkan strategi yang sama untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Kontribusi pada Literatur Akademik : Penelitian ini memperkaya literatur eksisting dengan mengeksplorasi hubungan antara *perceived workload*, *job burnout*, dan *turnover intention*, khususnya dalam industri manufaktur di Indonesia.
- b. Pengembangan Teori : Hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji dan memperluas teori-teori eksisting tentang *turnover* karyawan, menambahkan dimensi baru dalam pemahaman tentang bagaimana beban kerja yang dirasakan mempengaruhi kelelahan kerja dan keputusan karyawan untuk pindah kerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Penulis / Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan <i>Workplace Wellbeing</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan	Hisbih, Fitriani, Supriatna / Volume 4 Nomor 3 Tahun 2023	Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan. Jika beban kerja tinggi maka <i>turnover intention</i> pun akan tinggi sebesar satu satuan dari <i>path coefficient</i> .
2.	<i>Effect Of Work Stress and Workload On Burnout and its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok, and Mangga Besar)</i>	Saputro, Aima, Elmi / Volume 1, Issue 3, January 2020	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> pada PT Erha Clinic Branch Office. Jika beban kerja meningkat maka <i>burnout</i> akan meningkat. Hasil penelitian variabel mediasi seperti <i>burnout</i> yang digunakan dalam penelitian ini terbukti memediasi beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . Jika <i>burnout</i> meningkat maka <i>turnover intention</i> akan meningkat.
3.	Pengaruh <i>work stress</i> dan <i>job burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> Pada Karyawan Milenial di Surabaya	Rahmawati, Widyantoro / Volume 12 Nomor 2 Tahun 2023	Variabel <i>Job Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Milenial di Surabaya. Semakin tinggi <i>Job Burnout</i> maka menyebabkan semakin tinggi pula <i>Turnover Intention</i> pada karyawan milenial di Surabaya.

No.	Judul	Penulis / Tahun	Hasil
4.	<i>The Effect of Work-Family Conflict Turnover Intention For White-Collar Workers: Examining The Mediating Role Of Job Stress And Burnout</i>	Peng, Bunkaewsuk, dkk / Vol.44 No.1 Tahun 2024	Variabel <i>Job Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Variabel <i>burnout</i> ditemukan memediasi sebagian hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan niat berpindah.
5.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Telkom Akses Gorontalo	Syamsul, Pakaya, dkk / Vol. 4, No. 1, Tahun 2022	Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Artinya jika beban kerja meningkat maka akan berdampak pada tingginya angka <i>turnover intention</i> .
6.	Pengaruh <i>Organizational Commitment, Job Burnout</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro)	Vania , Azizah / Volume 6 Issue 1 (2023)	Variabel <i>job burnout</i> memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada tenaga kerja di Bravo Swalayan Bojonegoro. Dapat diartikan jika <i>job burnout</i> dari karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro tinggi, maka tingkat <i>turnover intention</i> juga menjadi tinggi.
7.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial	Lestari, Primadineska / 2021	Variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja milineal dengan rentang usia 23-37 tahun
8.	<i>The Influence Of Professional Identity, Job Satisfaction, Burnout On Turnover Intention Among Village Public Health Service Providers In China In The Context Of Covid-19: A Cross-Sectional Study</i>	Zhang X, Zhang W, dkk / 2022	Variabel <i>burnout</i> mempunyai pengaruh positif langsung terhadap <i>turnover intention</i> pada penyedia layanan kesehatan masyarakat desa di Tiongkok. Ketika kelelahan kerja yang dialami seorang karyawan menumpuk secara terus-menerus, hal ini pada akhirnya dapat berujung pada pengunduran dirinya.
9.	<i>Three-way Interactions of Workload, Social Support and Coping Strategy on Job Burnout</i>	Woranetipo,Chavananich / Vol. 16, Issue 1 Tahun 2021	Variabel <i>workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>job burnout</i> pada pegawai negri Thailand. Hal ini dapat menjelaskan bahwa tingkat jumlah pekerjaan dan beban mental yang dimiliki seseorang kemungkinan besar akan mengakibatkan peningkatan <i>job burnout</i> .
10.	<i>Mediating Role of Burnout in the Effect of Nurses' Workload on Turnover Intention during COVID-</i>	Nal, Sevim, dkk / Vol. 77 Tahun 2022	Variabel <i>workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada rumah sakit swasta di Istanbul di Turki. Variabel <i>workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> pada rumah sakit swasta di Istanbul di Turki.

No.	Judul	Penulis / Tahun	Hasil
	19 Pandemic		Variabel <i>burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada rumah sakit swasta di Istanbul di Turki. Variabel <i>burnout</i> menunjukkan peran mediasi pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada rumah sakit swasta di Istanbul di Turki.
11.	Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara	Wanboko, Tewal, Taroreh / Vol. 11 No. 02 Mei 2023	Variabel Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. BPR Millenia
12.	Pengaruh <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Generasi Milenial Indonesia	Alifah, Indiyati / Volume 6 Nomor 3 2024	Variabel <i>job burnout</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i> pada generasi milenial Indonesia
13.	Pengaruh <i>Job Burnout</i> Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah)	Padli, Arifin, Farida / 2021	Variabel <i>job burnout</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah. Apabila job burnout yang dirasakan karyawan terus mengalami peningkatan, maka risiko karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat yang menurutnya lebih baik juga akan meningkat
14.	Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Swadaya Jaya Mandir	Ningrum, Fauzi, Wijayanti / 2024	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Swadaya Jaya Mandiri. Variabel <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Swadaya Jaya Mandiri
15.	Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan pada Bank BNI KC Manado	Rotinsulu, Lengkong, Lumantow / 2024	Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> Karyawan pada Bank BNI KC Manado

## 2.2. Uraian Teori

### 2.2.1. *Turnover Intention*

*Turnover* (perputaran) adalah proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2006).

*Turnover Intention* menurut (Kartono, 2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi atau bisnis secara sukarela, atau dipandang sebagai gerakan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Irvianti & Verina, 2015).

Menurut (Mobley, 1986) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut keinginan pribadinya sendiri.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini. (Mobley, 1978) berpendapat bahwa

karakteristik atau faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain faktor individu, faktor kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor komitmen organisasi.

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut (Mobley, 1978) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

### a. Faktor Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Faktor individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti beban kerja yang terlalu berat, durasi kerja yang sudah cukup lama, umur, pendidikan, dan status perkawinan.

### b. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan dan lokasi perjalanan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan terhadap bobot pekerjaan dan kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

d. Faktor Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena

itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

### **3. Dimensi *Turnover Intention***

(Mobley, 1986) mengemukakan bahwa *turnover intention* memiliki tiga dimensi yaitu :

- a. Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*)

Dimensi yang mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan ditandai dengan individu mulai mengevaluasi pekerjaannya lalu individu mulai mempertimbangkan mengenai *job satisfaction dissatisfaction* serta mengevaluasi kemungkinan mencari pekerjaan baru dan memikirkan resiko jika keluar dari pekerjaan yang sekarang.

- b. Niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for alternatives*)

Dimensi yang mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain ditandai dengan individu yang mulai mencari alternative pekerjaan lain yang lebih baik kemudian mengevaluasi alternative pekerjaan yang baru serta membandingkan pekerjaan yang baru dengan pekerjaan yang sebelumnya.

c. Merencanakan untuk keluar (*intention to quit*)

Dimensi ini mencerminkan individu untuk memikirkan situasi sebelum keluar dari pekerjaannya, individu akan berfikir dalam menentukan keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Mobley (1977). Peneliti memilih dimensi teori tersebut untuk dijadikan alat ukur yaitu berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for alternatives*), dan merencanakan untuk keluar (*intention to quit*).

#### **4. Indikator Turnover Intention**

Menurut (Mobley, 1986) indikator *turnover intention* adalah:

- a. Kecenderungan individu untuk berpikir meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

##### **2.2.2. *Perceived Workload***

###### **1. Pengertian *Perceived Workload***

Setiap pekerjaan diberikan kepada karyawan memiliki intensitas yang berbeda-beda. Beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam menerima tuntutan pekerjaan. Menurut (Vancapho, 2020) beban

kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh karyawan harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental karyawan yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pada durasi yang telah ditentukan. Menurut (Mahawati, 2020) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi karyawan baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksananya serta setiap karyawan memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan (Nabawi, 2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebentuk proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja yang tidak sesuai maka akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menjadikan karyawan jadi cepat kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Menurut (Hart, 1988) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi, dan pekerja. (Paramitadewi, 2017) juga berpendapat bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/ batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan

tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang terasa memberatkan atau suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dalam penelitian ini beban kerja yang akan dibahas adalah beban kerja persepsi (*perceived workload*) yang diartikan sebagai perasaan bahwa ada sesuatu yang memerlukan usaha seorang karyawan untuk keluar. Persepsi individu, bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya dari tempat kerja, berada diatas normal atau menimbulkan stres.

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Workload***

Rodahl (1989) dan Manuaba (2000), dalam (Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut working stresor.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **3. Dimensi *Perceived Workload***

Menurut Hart dan Staveland, (1988) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran beban kerja fisik meliputi *physical demand*, dan *effort*. Ukuran beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustration level* yaitu :

- a. *Physical demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya).
- b. Upaya (*Effort*), yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.

- c. *Mental demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
- d. Permintaan Sementara (*Temporal demand*), yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.
- e. Tingkat Frustrasi (*Frustation leve*), yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
- f. *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang didalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

#### 4. Indikator *Perceived Workload*

Menurut (Hart dan Staveland, 1988) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Upaya
- c. Kebutuhan mental
- d. Kebutuhan waktu
- e. Performa tingkat usaha
- f. Tingkat frustasi

### **2.2.3. *Job Burnout***

#### **1. Pengertian *Job Burnout***

*Burnout* merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan letih secara fisik, mental maupun emosi yang terkuras dikarenakan terpaan stres maupun beban yang berlebihan di tempat kerja (Salama et al., 2022). (Ziad et al., 2019) memaparkan bahwa burnout adalah respons negatif jangka panjang pada keadaan di perusahaan dimana ada ketidakseimbangan dari tuntutan yang diberikan dibandingkan resources untuk mengelola tuntutan tersebut. Seseorang yang merasa *burnout* akan mengalami penurunan kinerja, meningkatnya absensi, konflik dengan rekan kerja, dan masalah kesehatan. Menurut (Greenberg et al., 2002) *burnout* adalah reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan. Dapat dilihat bahwa Greenberg menjelaskan burnout sebagai suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi.

*Job Burnout* merupakan suatu gambaran kondisi seseorang yang merasa lelah secara fisik dan emosional serta jenuh secara mental akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Menurut (Maslach & Leiter, 2008), *job burnout* dapat disebabkan oleh karakteristik individu (baik dilihat dari segi demografi ataupun kepribadian), lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik nilai dan peran, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan dan hilangnya keadilan.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Burnout*

*Burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan. Ketika adanya perbedaan yang besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performasi kerja. Leiter dan Maslach dalam (Nikki Rasuma, 2011) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

a. *Work Overloaded* (Pekerjaan Kelebihan Beban)

*Work overload* kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerjaan, dan menyebabkan *burnout*.

b. *Lack Of Work Control* (Kurangnya Kontrol Kerja)

Setiap individu ingin memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, serta menggunakan kemampuannya untuk berpikir, menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Namun, adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki ruang yang terbatas dalam berinovasi serta merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

c. *Rewarded Of Work* (Imbalan Kerja)

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antara sesama pekerja dan pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

d. *Breakdown In Community* (Kerusakan Dalam Komunitas)

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* (kepemilikkan) terhadap lingkungan kerja (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif pada tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Adanya kesenjangan baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan pekerjaan sendiri menyebabkan hilangnya *social contact* pada lingkungan kerja. Hubungan yang baik seperti *sharing*, bersenda gurau bersama diperlukan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana menjadi tidak baik dan kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja.

e. *Treated Fairly* (Diperlakukan Secara Adil)

Perasaan diperlakukan tidak adil menjadi salah satu faktor terjadinya *burnout*. Perlakuan tidak adil akan menyebabkan

menurunnya tingkat kepercayaan pekerja pada perusahaan. Perlakuan tidak adil cenderung melanda pekerja saat promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

f. *Dealing With Conflict Values* (Menghadapi Nilai-Nilai Konflik)

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Pada umumnya, individu akan melakukan usaha yang terbaik ketika melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai, *belief*, integritas, dan *self respect* yang mereka miliki. Seperti seorang *sales* terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Hal tersebut yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja seseorang karena tidak sesuai dengan nilai yang mereka miliki.

### 3. Dimensi *Job Burnout*

Menurut Baron & Greenberg, (1990) memberikan gambaran dan karakteristik orang-orang yang menderita *burnout*. Orang-orang yang mengalami stres berulang kali dan berkepanjangan, kadang digambarkan sebagai mengalami alan menderita *burnout*. Karakteristik yang dapat diobserbasi antara lain :

a. Penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik.

Mereka kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu. Ditambah lagi mereka melaporkan adanya keluhan-keluhan fisik seperti: serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan kebiasaan makan (kehilangan nafsu makan).

- b. Mereka mengalami kelelahan emosional.

Depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya.

- c. Orang-orang yang menderita *burnout* sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental (*mental or attitudinal exhaustion*).

Mereka mulai bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, dan cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan pada umumnya.

- d. Penderita *burnout* melaporkan adanya penghargaan diri rendah (*feeling of low personal accomplishment*).

Orang yang menderita *burnout* menyimpulkan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik di masa lalu, dan mereka juga beranggapan bahwa di masa deparnya sarna saja, tidak berarti.

#### **4. Indikator *Job Burnout***

Indikator *job burnout* dalam penelitian ini menurut Baron dan Greenberg 2003 dalam (Khustina, 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Kelelahan Fisik
- b. Kelelahan Emosional
- c. Berkurangnya Prestasi Individu
- d. Depersonalisasi

### **2.3. Kerangka Berpikir**

#### **2.3.1. Pengaruh *Perceived Workload* Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Kusuma Wardani, (2022) menjelaskan bahwa *workload* merupakan suatu keadaan yang harus dihadapi pekerja dengan kondisi di mana pekerja harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. *Workload* terkadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan atau upaya yang dilakukan untuk bekerja (Langgeng & Lestari, 2020). Tingginya *workload* artinya mendorong karyawan untuk menimbulkan niat akan meninggalkan perusahaan karena ketidaksanggupan karyawan pada tuntutan pekerjaan yang diberikan dan berujung pada peningkatan *turnover*.

#### **2.3.2. Pengaruh *Perceived Workload* Terhadap *Job Burnout***

Menurut Fajriani et al., (2015) menyatakan beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis memicu terjadinya burnout dalam suatu pekerjaan serta dapat meningkatnya *turnover intention*.

Masalah beban kerja memiliki dampak pada tingkat *burnout* (kejemuhan kerja) pada karyawan dan tingkat stress kerja yang dialami karyawan. Permasalahan ini tentu saja menjadi penyebab terjadinya burnout pada diri karyawan, karena tidak sesuai harapan karyawan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian Melati & Surya, (2015) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh akan terjadinya *burnout* pada karyawan. Hal yang sama dibuktikan oleh Fajriani et al., (2015) tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan. Selvarajan et al., (2016) membuktikan hal yang sama beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Aaron, (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh akan terjadinya *burnout* pada karyawan. Dipertegas oleh Dita & Muryantinah, (2014) beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan.

### **2.3.3. Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention***

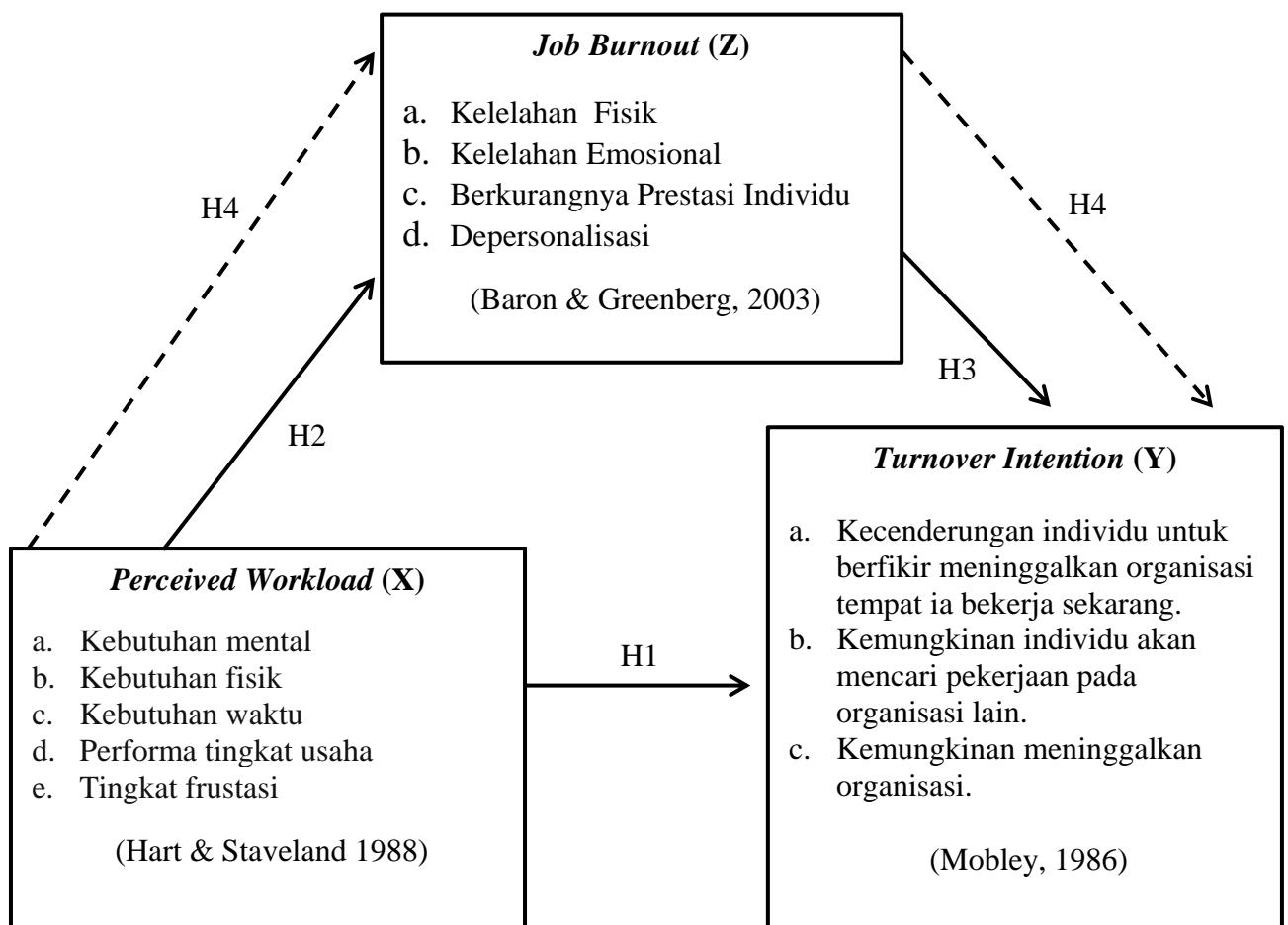
Menurut Aksu et al., (2020) mengatakan bahwa kelelahan dapat berubah menjadi tingkat *turnover* yang tinggi. Dengan adanya *job burnout* akan membuat karyawan menjadi ‘acuh tak acuh dan dingin terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi sehingga karyawan merasa adanya penurunan kompetensi kerja dan merasa tidak berkembang sehingga mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

### **2.3.4. Pengaruh *Perceived Workload* Melalui *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention***

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Persepsi individu atau karyawan terhadap beban kerja tentu akan berbeda-beda, namun semakin berat beban kerja, semakin besar

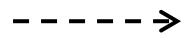
dampak negatif terhadap pekerjaannya, dan pada akhirnya karyawan akan merasa kelelahan yang berlebihan dan dampak terburuk yaitu ingin berhenti dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Munandar, 2014). Berdasarkan hasil penelitian Afrianty & Dewi, (2022), Saputro et al., (2020) bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan menjembatani beban kerja terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, dari semua variabel yang telah digambarkan, peneliti menyimpulkan kerangka berpikir sperti terlihat pada gambar II-1.



Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan gambar kerangka berpikir :

-  : Variabel terukur
-  : Pengaruh langsung
-  : Pengaruh tidak langsung

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

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

H1: Diduga terdapat pengaruh antara *Perceived Workload* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H2: Diduga terdapat pengaruh antara *Perceived Workload* (X) terhadap *Job burnout* (Z)

H3: Diduga terdapat pengaruh antara *Job burnout* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H4: Diduga terdapat pengaruh antara *Perceived Workload* (X) melalui *Job Burnout* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y).

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan atau kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk mengungkapkan, menggambarkan, hingga menyimpulkan hasil pemecahan dari suatu masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya.

Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Menurut (Sugiyono et al., 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat di klasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramat, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang pengaruh *perceived workload* terhadap *turnover intention*

dengan *job burnout* sebagai variabel mediasi pada operator sewing PT Adient Automotive Indonesia. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi satu variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari *perceived workload* (X1), variabel mediasi (M) terdiri dari satu variabel, yaitu *job burnout*, sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu *turnover intention*.

### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Perceived Workload*), variabel mediasi (*Job Burnout*) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*).

#### **1. *Turnover Intention* (Y)**

Menurut (Mobley, 1986) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut keinginan pribadinya sendiri.

#### **2. *Perceived Workload* (X)**

Menurut (Hart, 1988) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi, dan pekerja.

### 3. Job Burnout (Z)

Menurut (Grenberg, 2002) *burnout* adalah reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan. Dapat dilihat bahwa Greenberg menjelaskan *burnout* sebagai suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator- indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel III- 1 Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	NK	Skala
<i>Perceived Workload</i> (Hart & Staveland 1988)	Beban Kerja Fisik	Kebutuhan fisik	1-2	Likert
		Upaya ( <i>Effort</i> )	3-4	
	Beban Kerja Mental	Kebutuhan mental	5-6	
		Kebutuhan waktu	7-8	
		Performa tingkat usaha	9	
		Tingkat frustasi	10-11	
<i>Job Burnout</i> (Baron & Greenberg 1990)	Penderita burnout mengalami kelelahan fisik	Kelelahan Fisik	1-2	Likert
	Mereka mengalami kelelahan emosional	Kelelahan Emosional	3-4	
	Orang-orang yang menderita burnout sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental	Depersonalisasi	5-6	

Variabel	Dimensi	Indikator	NK	Skala
	Penderita burnout melaporkan adanya penghargaan diri rendah	Berkurangnya Prestasi Individu	7-8	
<i>Turnover Intention</i> (Mobley 1986)	Berpikir untuk keluar	Kecenderungan individu untuk berfikir meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.	1-2	Likert
	Niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda	Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.	3-4	
	Merencanakan untuk keluar	Kemungkinan meninggalkan organisasi.	5-6	

Sumber : Data Primer, di olah Mei 2024

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah objek yang hendak diteliti oleh penelitian yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. (Sugiyono et al., 2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian operator sewing PT Adient Automotive Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 116 orang.

### 3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012) Sehingga sampel yang diambil tersebut dari populasi adalah sampel yang benar benar mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode nonprobability sampling.

Menurut Sugiyono (2016) Metode sampel nonprobability peluang yang sama kepada setiap komponen atau anggota populasi untuk diambil sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik Sensus. Menurut Sugiyono (2016) metode sensus merupakan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Mamondol, M. R. (2021) Sensus adalah cara mengumpulkan data dengan jalan mencatat atau meneliti seluruh elemen yang menjadi obyek penelitian. Dengan kata lain, sensus adalah pencatatan data secara menyeluruh (*complete enumeration*) terhadap seluruh elemen yang menjadi obyek penelitian tanpa perkecualian. Menurut Sekaran & Bougie (2016), ketika populasi relatif kecil, seperti di bawah 200, sering kali lebih disarankan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel atau melakukan sensus untuk memastikan akurasi data. Oleh sebab itu ,sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus atau keseluruhan populasi yang bekerja pada operator sewing PT Adient Automotive Indonesia berjumlah 116 karyawan.

### 3.4. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian : Waktu penelitian dilakukan bulan Maret – Agustus Tahun 2024
2. Tempat Penelitian : Tempat penelitian dilakukan di PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon yang beralamatkan di Jl. Kisabalang No. 46, Desa Kertasari, Kecamatan Weru, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat.

### 3.5. Jadwal Penelitian

**Tabel III- 2 Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pengumpulan Data																								
3	Penyusunan Proposal Skripsi																								
4	Revisi Bab I – Bab III																								
5	Sidang Uji Proposal																								
6	Penyebaran Kuesioner																								
7	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
8	Penyusunan Bab 4-5																								
9	Sidang Skripsi																								

Sumber : Peneliti 2024

### **3.6. Teknik Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode:

#### **3.6.1. Observasi**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian terutama *Perceived Workload* (X), dimediasi *Job Burnout* (Z), terhadap *Turnover Intention* (Y) pada operator sewing PT Adient Automotive Indonesia.

#### **3.6.2. Kuesioner**

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Kuesioner ini dipergunakan untuk mendapatkan data tanggapan orang mengenai suatu keadaan, peristiwa yang mereka ketahui. Skala ukur yang digunakan adalah skala likert dengan yaitu memberikan skor tertinggi untuk yang sangat setuju dan skor terendah untuk yang sangat tidak setuju. Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah *Perceived Workload*, *Job Burnout*, dan *Turnover Intention*. Dapat di lihat dari rincian berikut ini:

**Tabel III- 3 Skala Likert**

Poin	Jawaban	Skor Pernyataan Positif
A	Sangat Setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu – Ragu	3
D	Tidak Setuju	2
E	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

**Tabel III- 4 Kategori Skala**

Rata – Rata Skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung >r table maka dapat

disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i x_y - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2][n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}$$

Dimana rotasi rumus dioperasionalkan sebagai berikut

$r_{xy}$  : Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n : Banyaknya responden

$x_i$  : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

$y_i$  : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum_{xi}$  : Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum_{yi}$  : Jumlah skor dalam distribusi Y

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas

dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>0.6$ .

**Tabel III- 5 Koefisien  $\alpha$ -Cronbach**

Nilai $\alpha$ -Cronbach	Koefisien $\alpha$ -Cronbach
$\alpha < 0,6$	Kurang Baik
$0,6 < \alpha < 0,8$	Layak
$\alpha > 0,8$	Baik

Sumber: Ghozali, 2006.

### 3.7.2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis yang diajukan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nihil ( $H_0$ ) adalah tandingan dari hipotesis alternatif ( $H_a$ ), dimana jika hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis nihil ( $H_0$ ) dinyatakan ditolak, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, begitu juga sebaliknya. Perhitungan pada pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan bantuan software SPSS 22.

Untuk mengetahui hipotesis penelitian ini diterima atau ditolak, penulis menggunakan Pengujian Hipotesis dengan Rumus trong menurut (Sugiyono, 2010:184), yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

r : Korelasi pearson

$r^2$ : Koefisien determinasi

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

#### 1. Uji T

Uji keberartian koefisien parsial dilakukan dengan menggunakan rumus t. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari dulu nilai dari t<sub>hitung</sub> dan dibandingkan dengan nilai dari tasd dengan taraf kesalahan 5% atau sebesar 0,05% dengan derajat kebebasan dk ( $n-2$ ) serta diuji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima
- b.  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### 3.7.3. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Menurut (Ghozali, 2012) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi dirumuskan menurut (Ghozali, 2012) sebagai berikut:

$$K\alpha = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$K\alpha$  = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

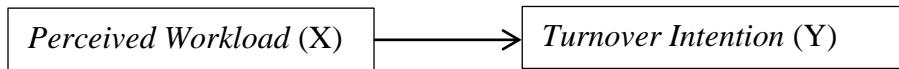
### 3.7.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah sebuah alat analisis yang dipergunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat secara internal antar variabel yang diteliti sesuai dengan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai untuk menentukan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis jalur akan dipergunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang diperlihatkan pada koefisien jalur dari setiap diagram jalur dari hubungan kasual antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y dan dampaknya pada Z (Riduwan, 2009).

(Ghozali, 2018) mengatakan bahwa analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas

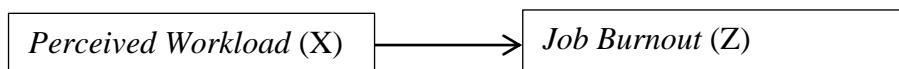
terhadap variabel terikat. Analisis regresi dan korelasi adalah dasar dari perhitungan koefisien jalur. Analisis jalur pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Jalur 1 = Pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention*.



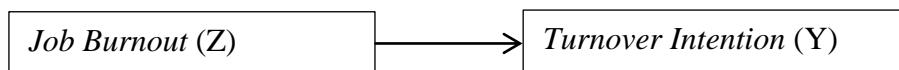
$$Y = bx + e$$

Jalur 2 = Pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Job Burnout*.



$$Z = bx + e$$

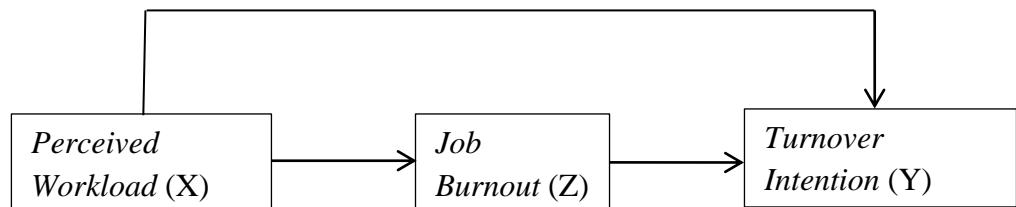
Jalur 3 = Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*.



$$Y = bz + e$$

Jalur 4 = Pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention*

melalui *Job Burnout*.



$$Y = bx + bz + e$$

Keterangan:

$$Y = \text{Turnover Intention}$$

$X = \text{Perceived Workload}$

$Z = \text{Job Burnout}$

$e = \text{Error}$

### 3.7.5. Uji Sobel Test

Uji sobel atau sering disebut sobel test adalah uji yang dipergunakan untuk mengetahui adakah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi secara signifikan yang dianggap mampu menjadi mediator dalam hubungan variabel. Dengan kriteria penilaian jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji sobel kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung melalui variabel mediator (Ghozali, 2018).

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE $\alpha$  = Standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE $b$  = Standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian

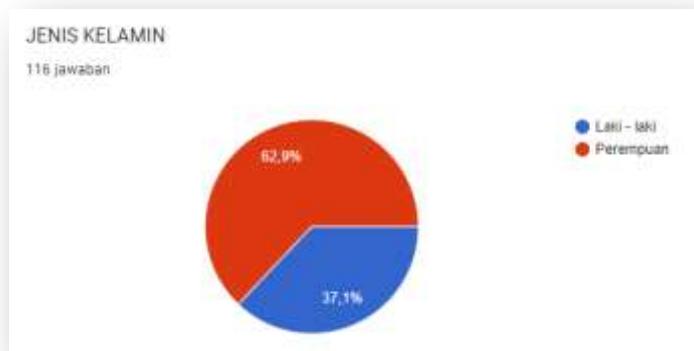
Penelitian ini mengangkat *turnover intention* pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon yang meliputi *perceived workload* dan *job burnout*. Untuk melihat hasil penelitian ini, responden yang diambil sebanyak 116 karyawan Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan identitas Jenis kelamin, Usia, Pendidikan, dan Lama Bekerja.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

*Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1	Laki – Laki	43	37,1%
2	Perempuan	73	62,9%
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

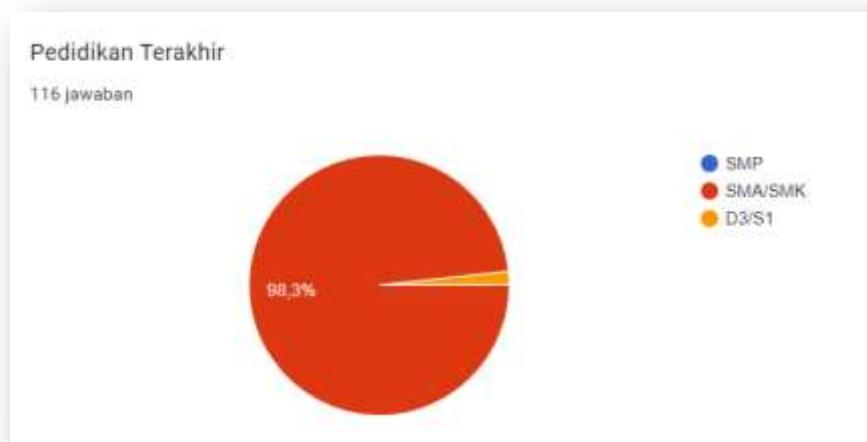
Berdasarkan **Tabel IV-1** menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini berjenis kelamin laki – laki sebanyak 43 karyawan operator sewing (37,1%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 karyawan operator sewing (62,9%) dari total keseluruhan karyawan operator sewing sebanyak 116 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan operator sewing PT Adient Automotive Indonesia di dominasi oleh perempuan sebanyak 73 karyawan.

Menurut A. T. McKay, (2016). dalam jurnal *Gender and Development*, pekerjaan di industri tekstil sering dianggap "feminine" karena stereotip gender yang mengaitkan keterampilan manual dan ketelitian dengan perempuan. Hal ini menyebabkan tingginya partisipasi perempuan dalam posisi seperti operator sewing, seperti yang terlihat di PT Adient Automotive Indonesia.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi
1	SMP	0	0%
2	SMA/SMK	114	98,3%
3	D3/S1	2	1,7%
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan **Tabel IV-2** menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMP tidak ada, pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 114 karyawan operator sewing (98,3%) dan pendidikan terakhir D3/S1 sebanyak 2 karyawan operator sewing (1,7%) dari total keseluruhan karyawan operator sewing sebanyak 116 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir

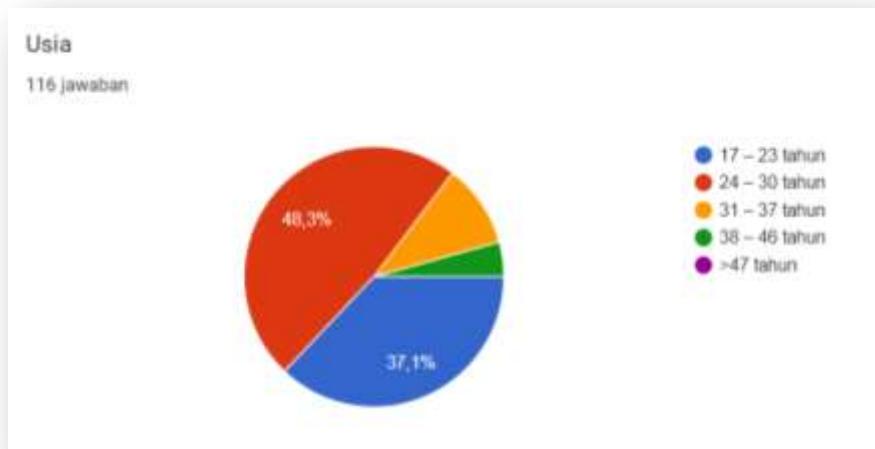
karyawan operator sewing PT Adient Automotive Indonesia ialah SMA/SMK.

Menurut Mulyadi dan Ibrahim, (2019), pendidikan terakhir di tingkat SMA/SMK, terutama dari jurusan Tata Busana, Tekstil, dan Konveksi, sangat relevan dengan kebutuhan industri tekstil dan konveksi. Dalam penelitian mereka, Mulyadi dan Ibrahim menyatakan bahwa lulusan dari jurusan tersebut memperoleh keterampilan praktis yang esensial untuk mengoperasikan mesin jahit dan memahami teknik produksi yang diperlukan dalam industri. Keahlian ini menjadikan mereka calon karyawan yang sangat cocok untuk perusahaan-perusahaan di sektor ini. Lulusan dari latar belakang pendidikan ini cenderung langsung mencari pekerjaan di industri tekstil, yang menjelaskan mengapa mereka menjadi pilihan utama bagi perusahaan seperti PT Adient Automotive Indonesia.

#### **4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

***Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia***

No	Usia	Frekuensi	Presentasi
1	17 – 23 Tahun	43	37,1%
2	24 – 30 Tahun	56	48,3%
3	31 – 37 Tahun	12	10,3%
4	38 – 46 Tahun	5	4,3%
5	>47 Tahun	0	0%
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100%</b>



*Gambar IV. 3 Responden Berdasarkan Usia*

Berdasarkan **Tabel IV-3** menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini dengan rentang usia 17-23 tahun sebanyak 43 karyawan (37,1%), usia 24-30 tahun sebanyak 56 karyawan (48,3%), usia 31-37 tahun sebanyak 12 karyawan (10,3%), usia 38-46 tahun sebanyak 5 karyawan (4,3%), dan >47 tahun sebanyak 0 (0%). Total keseluruhan responden karyawan operator sewing sebanyak 116 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia karyawan operator sewing PT Adient Automotive Indonesia ialah 24-30 tahun yaitu sebanyak 56 karyawan (48,3%).

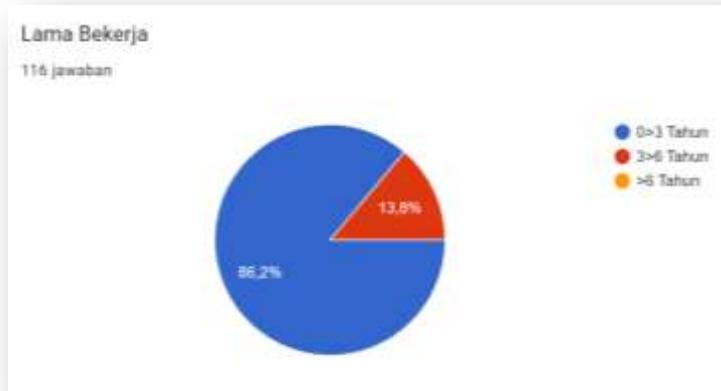
Mayoritas karyawan operator sewing di PT Adient Automotive Indonesia berada dalam rentang usia 24-30 tahun (48,3%). Usia ini ideal karena karyawan di kelompok ini umumnya sudah menyelesaikan pendidikan, memiliki energi dan keterampilan manual yang baik, serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap teknologi baru. Selain itu, mereka sering kali memiliki tanggung jawab keluarga, yang mendorong mereka mencari pekerjaan yang stabil seperti operator sewing. Individu dalam

rentang usia ini cenderung berada pada tahap produktif dalam karier mereka, dengan kombinasi yang optimal antara keterampilan yang sudah terasah dan keinginan untuk mencari stabilitas kerja yang dapat mendukung tanggung jawab pribadi mereka (Smith, 2018).

#### **4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel IV- 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi
1	0>3 Tahun	100	86,2%
2	3>6 Tahun	16	13,8%
3	>6 Tahun	-	-
<b>Total</b>		116	100%



**Gambar IV. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan **Tabel IV-4** menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini telah lama bekerja selama 0>3 tahun sebanyak 100 karyawan operator sewing (86,2%), telah lama bekerja selama 3>6 tahun sebanyak 16 karyawan operator sewing (13,8%) dan yang telah lama bekerja selama >6 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan

bekerja didominasi lama bekerja >3 tahun sebanyak 100 karyawan operator sewing PT Adient Automotive Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki banyak karyawan baru atau dengan pengalaman kerja yang relatif singkat.

Tingkat pengalaman kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi. Karyawan baru mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi dan mencapai tingkat produktivitas yang optimal, sementara karyawan dengan pengalaman yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses dan budaya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi pengembangan dan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan baru (Becker & Huselid, 1998).

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, selanjutnya pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana persepsi "Pengaruh *Perceived Workload* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon". Dimana setiap butir pernyataan berentang 1-5 dengan jumlah responden sebanyak 116 karyawan operator sewing, dan akan dihitung menggunakan interval. Rentang skala kriteria dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel IV- 5 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian**

Rata – Rata Skor	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

### 1. Deskriptif Variabel *Perceived Workload*

**Tabel IV- 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Perceived Workload**

No	Item	Variabel X					Skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Saya merasa kelelahan fisik setelah bekerja 8 jam dalam sehari atau melakukan lembur dihari libur.	0	0	1	85	30	493	4.25	Sangat Baik
2.	Saya membutuhkan banyak energi untuk menyelesaikan pekerjaan dibidang saya	0	1	1	92	22	483	4.16	Baik
3.	Saya perlu bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0	1	1	75	39	500	4.31	Sangat Baik
4.	Terkadang saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	3	26	63	24	456	3.93	Baik
5.	Terkadang saya merasa stres karena pekerjaan yang saya lakukan.	0	8	22	66	20	446	3.84	Baik
6.	Saya terkadang merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan.	0	8	26	61	21	443	3.82	Baik
7.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pada bidang pekerjaan saya.	0	5	7	83	21	468	4.03	Baik

8.	Terkadang saya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	4	2	89	21	475	4.09	Baik
9.	Saya merasa harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0	1	70	45	508	4.38	Sangat Baik
10.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	0	7	27	59	23	446	3.84	Baik
11.	Saya merasa ingin menyerah pada pekerjaan ini.	1	10	15	65	25	451	3.89	Baik
<b>Total Skor</b>		1	47	129	808	291	5.169	4,05	
<b>Kriteria</b>		Baik							

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-6** di atas dapat dijelaskan perincian variabel *Perceived Workload* sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 47.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 129.
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 808.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 291.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi Tabel IV-5 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *perceived workload* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,05)

yang berarti variabel *perceived workload* memiliki nilai rata-rata yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *perceived workload* agar lebih di tingkatkan kembali.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4.38) yang didapat dari pernyataan (Saya merasa harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived workload* atau beban kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi. Artinya, banyak karyawan merasa bahwa mereka perlu mengerahkan usaha yang signifikan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Beban kerja yang tinggi dapat menciptakan tekanan yang signifikan pada karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan kesehatan mereka. Karasek mengemukakan bahwa pekerjaan yang menuntut dengan dukungan yang minim dapat meningkatkan stres kerja dan berpotensi menyebabkan burnout, jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola beban kerja karyawan untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas mereka (Karasek, 1979).

Berdasarkan rekakpitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,84) yang terdapat pada pernyataan (Terkadang saya merasa stres karena pekerjaan yang saya lakukan) dan (Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung merasa cukup sering

mengalami stres dan frustrasi dalam pekerjaan mereka. Nilai terendah ini bisa menjadi indikator bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan stres dan frustrasi dalam pekerjaan adalah area yang memerlukan perhatian khusus dan mungkin perlu intervensi atau perbaikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian sebagian responden merasa tidak kesulitan dengan variabel *perceived workload*.

Stres kerja dan frustrasi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan menurunkan produktivitas. Mereka menjelaskan bahwa stres kerja seringkali terkait dengan persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut. Frustrasi dalam pekerjaan, jika tidak ditangani, dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta berdampak negatif pada kesehatan mental. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan intervensi yang sesuai untuk mengurangi stres dan frustrasi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Lazarus & Folkman, 1984).

## 2. Deskriptif Variabel *Job Burnout*

**Tabel IV- 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Job Burnout**

<b>Variabel Z</b>									
<b>Job Burnout</b>									
No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
1.	Saya merasa lelah secara fisik saat mengerjakan pekerjaan saya.	0	5	3	80	28	479	4.13	Baik
2.	Bidang pekerjaan ini menuntut saya untuk melakukan banyak aktivitas fisik.	0	2	2	85	27	485	4.18	Baik
3.	Saya merasa tidak bisa mengendalikan emosi saya ketika saya merasa lelah.	0	8	2	49	57	503	4.34	Sangat Baik
4.	Saya merasa kelelahan secara emosional setelah menyelesaikan pekerjaan.	0	7	4	72	33	479	4.13	Baik
5.	Saya merasa mental saya terganggu ketika saya merasa lelah.	0	5	3	82	26	477	4.11	Baik
6.	Saya merasa kurang peduli dengan pekerjaan saya.	0	7	25	59	25	450	3.88	Baik
7.	Saya merasa kinerja saya menurun dalam beberapa waktu terakhir.	1	5	14	72	24	461	3.97	Baik
8.	Saya merasa kurang mampu untuk mencapai target pekerjaan.	0	7	5	78	26	471	4.06	Baik
<b>Total Skor</b>		1	46	58	577	246	3.805	4,10	
<b>Kriteria</b>		Baik							

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-7** di atas dapat dijelaskan perincian variabel *job burnout* sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 46.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 58.
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 577.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 246.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi Tabel IV-6 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *job burnout* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,10) yang berarti variabel *job burnout* memiliki nilai rata-rata yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *job burnout* agar lebih di tingkatkan kembali.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4,34) yang didapat dari pernyataan (Saya merasa tidak bisa mengendalikan emosi saya ketika saya merasa lelah). Hal ini menunjukan bahwa *job burnout* atau kelelahan kerja di kalangan karyawan sangat tinggi. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja cenderung memiliki kesulitan dalam mengendalikan emosi mereka,

terutama saat mereka merasa lelah, yang berdampak negatif pada interaksi dengan rekan kerja dan kualitas pekerjaan yang didapat.

Kelelahan kerja dapat mengarah pada penurunan kemampuan individu untuk mengelola emosi secara efektif. Mereka menjelaskan bahwa burnout, yang merupakan hasil dari stres kronis dan tekanan pekerjaan, seringkali mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Karyawan yang mengalami burnout mungkin merasa tidak berdaya dan lelah, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan positif dengan rekan kerja dan mengelola tugas pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi gejala burnout untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan (Maslach & Jackson, 1981).

Berdasarkan rekakpitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3.88) yang terdapat pada pernyataan (Saya merasa kurang peduli dengan pekerjaan saya). Hal tersebut menunjukan bahwa *job burnout* pada operator sewing PT Adient Automotive Indonesia, meskipun ada, tidak mencapai tingkat yang membuat mereka benar-benar kehilangan kepedulian terhadap pekerjaan mereka. Ini bisa berarti bahwa meskipun karyawan mengalami stres dan tantangan dalam pekerjaan mereka, mereka masih memiliki tingkat keterlibatan dan tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian sebagian responden merasa lebih puas dengan variabel *job burnout*.

*Job burnout* tidak selalu menyebabkan kehilangan kepedulian terhadap pekerjaan. Mereka mengemukakan bahwa meskipun burnout dapat mengurangi energi dan motivasi kerja, karyawan masih dapat mempertahankan tingkat keterlibatan yang relatif tinggi jika mereka merasa pekerjaan mereka memiliki makna atau tujuan. *Burnout* lebih sering terlihat dalam bentuk kelelahan emosional dan penurunan efektivitas pribadi, namun tidak selalu mengarah pada kehilangan total kepedulian terhadap pekerjaan. Dengan demikian, tingkat kepedulian karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat tetap terjaga meskipun mereka mengalami burnout (Schaufeli & Bakker, 2004).

### 3. Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

**Tabel IV- 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Turnover Intention**

<b>Variabel Y</b>									
<b>Turnover Intention</b>									
No	Item	1	2	3	4	5	Skor	Mean	Kriteria
1.	Saya memikirkan mencari pekerjaan lain selama bekerja di perusahaan ini.	0	5	7	73	31	478	4,12	Baik
2.	Saya merasa kurang yakin dengan masa depan saya di perusahaan ini.	0	4	6	74	32	482	4,16	Baik
3.	Saya sedang mencari lowongan pekerjaan lain saat ini.	0	5	4	79	28	478	4,12	Baik
4.	Saya telah berbicara dengan kerabat tentang peluang kerja lain.	0	7	4	55	50	496	4,28	Sangat Baik
5.	Saya sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini.	0	5	3	86	22	473	4,08	Baik
6.	Saya telah merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan ini.	0	7	2	63	44	492	4,24	Sangat

								Baik
<b>Total Skor</b>	0	33	26	430	207	2.899	4,16	
<b>Kriteria</b>	Baik							

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-8** di atas dapat dijelaskan perincian variabel *turnover intention* sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 33.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 26.
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 430.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 207.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi **Tabel IV-8** di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,16) yang berarti variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *turnover intention* agar lebih ditingkatkan kembali.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4,28) yang didapat dari pernyataan (Saya

telah berbicara dengan kerabat tentang peluang kerja lain). Hal ini menunjukan bahwa *turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan karyawan cukup tinggi. Banyak karyawan yang mempertimbangkan atau bahkan secara aktif mencari peluang kerja lain, yang bisa menjadi indikator ketidakpuasan mereka terhadap kondisi kerja saat ini.

Niat untuk keluar dari pekerjaan seringkali dipengaruhi oleh tingkat ketidakpuasan kerja dan faktor-faktor terkait seperti kondisi kerja, kepuasan terhadap manajer, dan peluang pengembangan karir. Mereka mengemukakan bahwa ketika karyawan merasa tidak puas dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka, mereka cenderung mulai mencari peluang kerja lain sebagai solusi. Tingginya niat untuk keluar ini sering kali mencerminkan ketidakpuasan yang mendalam terhadap lingkungan kerja atau kondisi pekerjaan yang ada (Tett & Meyer, 1993).

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (4,08) yang terdapat pada pernyataan (Saya sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini). Hal tersebut menunjukan bahwa meskipun ada keinginan untuk mencari peluang kerja lain, karyawan tidak secara intensif memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini. Ini bisa berarti bahwa meskipun ada beberapa tingkat ketidakpuasan beban kerja yang dirasakan atau burnout, sebagian besar karyawan masih memiliki keterikatan dengan perusahaan dan belum sampai pada titik di mana mereka sering mempertimbangkan untuk

keluar. Hal ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan sebelum keinginan untuk keluar menjadi lebih dominan. Dengan demikian, sebagian responden merasa bahwa meskipun mereka menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka, seperti beban kerja yang berat atau burnout, mereka masih cukup terikat dengan perusahaan untuk tidak sering memikirkan untuk keluar, memberikan perusahaan peluang untuk melakukan perbaikan yang diperlukan.

Keterikatan karyawan terhadap perusahaan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat niat untuk keluar. Mereka menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, baik itu afektif, normatif, atau berjangka panjang, cenderung kurang sering memikirkan untuk keluar meskipun menghadapi ketidakpuasan atau tantangan di tempat kerja. Keterikatan ini dapat bertindak sebagai buffer terhadap niat untuk keluar, memberikan perusahaan kesempatan untuk mengatasi masalah yang ada sebelum niat untuk keluar menjadi lebih dominan (Meyer & Allen, 1991).

#### **4.2.2. Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam validitas setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total

dari masing-masing pertanyaan/pernyataan dengan total/jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel.

Berdasarkan responden sebanyak 116, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), maka nilai r tabel dapat diperoleh  $df=n-2=116-2= 114$ , maka  $r_{tabel} = 0,182$ . Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka Instrument penelitian dikatakan Valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka Instrument penelitian dikatakan Invalid

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan *computer* (program SPSS *Statistika Package for social science V22*) dan menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  setiap variabel sebagai berikut:

### **1) Uji Validitas *Perceived Workload (X)***

Hasil dari pengujian validitas *Perceived Workload* dapat dilihat dari *output* SPSS sebagai berikut :

***Tabel IV- 9 Hasil Pengukuran Validitas Perceived Workload***

No Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,485	0,182	Valid
Pernyataan 2	0,526	0,182	Valid
Pernyataan 3	0,393	0,182	Valid
Pernyataan 4	0,683	0,182	Valid
Pernyataan 5	0,815	0,182	Valid
Pernyataan 6	0,838	0,182	Valid
Pernyataan 7	0,825	0,182	Valid
Pernyataan 8	0,608	0,182	Valid

Pernyataan 9	0,306	0,182	Valid
Pernyataan 10	0,820	0,182	Valid
Pernyataan 11	0,700	0,182	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-9** di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Perceived Workload* dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2) Uji Validitas *Job Burnout* (Z)

Hasil dari pengujian validitas *Job Burnout* dapat dilihat dari *output* SPSS sebagai berikut :

**Tabel IV- 10 Hasil Pengukuran Validitas Job Burnout**

No Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,800	0,182	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,182	Valid
Pernyataan 3	0,605	0,182	Valid
Pernyataan 4	0,763	0,182	Valid
Pernyataan 5	0,846	0,182	Valid
Pernyataan 6	0,805	0,182	Valid
Pernyataan 7	0,797	0,182	Valid
Pernyataan 8	0,807	0,182	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-10** di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Job Burnout* dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3) Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Hasil dari pengujian validitas *Turnover Intention* dapat dilihat dari *output* SPSS sebagai berikut :

**Tabel IV- 11 Hasil Pengukuran Validitas Turnover Intention**

No Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,797	0,182	Valid
Pernyataan 2	0,788	0,182	Valid
Pernyataan 3	0,835	0,182	Valid
Pernyataan 4	0,696	0,182	Valid
Pernyataan 5	0,773	0,182	Valid
Pernyataan 6	0,730	0,182	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-11** di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Kriteria reliabilitas :

Nilai $\alpha$ -Cronbach	Koefisien $\alpha$ -Cronbach
$\alpha < 0,6$	Kurang Baik
$0,6 < \alpha < 0,8$	Layak
$\alpha > 0,8$	Baik

Sumber: Ghozali, 2016

### 1) Uji Reliabilitas *Perceived Workload* (X)

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menyajikan data dari hasil *output* SPSS, dimana kuesioner dikatakan reliable jika, nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Data sebagai berikut:

**Tabel IV- 12 Hasil Pengukuran Reliabilitas *Perceived Workload***

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,865	11

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-12** uji reliabilitas variabel *perceived workload* diatas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865, maka instrument dinyatakan reliable. Karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,865 > 0,60$  atau masuk kedalam kriteria “Baik” ( $\alpha > 0,8$ ) .

### 2) Uji Reliabilitas *Job Burnout* (Z)

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menyajikan data dari hasil *output* SPSS, dimana kuesioner dikatakan reliable jika, nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Data sebagai berikut

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

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,890	8

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-13** uji reliabilitas variabel *job burnout* diatas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890, maka instrument dinyatakan reliable. Karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,890 > 0,60$  atau masuk kedalam kriteria “Baik” ( $\alpha > 0,8$ ).

### 3) Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulis menyajikan data dari hasil *output* SPSS, dimana kuesioner dikatakan reliable jika, nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Data sebagai berikut:

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

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,857	6

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan **Tabel IV-14** uji reliabilitas variabel *turnover intention* diatas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857, maka instrument dinyatakan reliable. Karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,857 > 0,60$  atau masuk kedalam kriteria “Baik” ( $\alpha > 0,8$ ).

### 4.2.3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel *independen* (bebas) secara parsial terhadap variabel *dependen* (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Perceived Workload* terhadap *Job Burnout*. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV- 15 Hasil Uji T Persamaan 1**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			t	Sig.
	B	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
1 (Constant)	3.207	1.633		1.964	.052
<i>Perceived Workload</i>	.134	.067	.199	1.996	.048
<i>Job Burnout</i>	.482	.075	.644	6.447	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-15** diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan dk = (n-k) atau  $(116-3) = 113$ , sehingga diperolah nilai t tabel = 1.65845, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Perceived Workload* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 seperti pada tabel diatas, variabel *Perceived Workload* memiliki t hitung senilai 1,996 dengan nilai sig. 0,048. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan

dengan nilai t hitung  $>$  t tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $1,996 > 1,65845$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel "*Perceived Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*".

## 2) Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 seperti pada tabel diatas, variabel *Job Burnout* memiliki t hitung senilai  $6,447$  dengan nilai sig.  $0,000$ . Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,447 > 1,65845$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel "*Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*".

**Tabel IV- 16 Hasil Uji T Persamaan 2**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1      ( <i>Constant</i> )	-.828	2.044		-.405	.686	
<i>Perceived Workload</i>	.755	.046	.840	16.550	.000	

a. Dependent Variable: Job Burnout

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-16** diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(116-3) = 113$ , sehingga diperolah nilai t tabel = 1,65845, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

3) Pengaruh *Perceived Workload* Terhadap *Job Burnout*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 seperti pada tabel diatas, variabel *Perceived Workload* memiliki t hitung senilai 16,550 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel,  $-t$  hitung  $<$  -t tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $16,550 > 1,65845$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel "*Perceived Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*".

#### 4.2.4. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

**Tabel IV- 17 Koefisien Determinasi Persamaan 1**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.663	1.874
a. Predictors: (Constant), Job Burnout, Perceived Workload				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada **Tabel IV-17** diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>) sebesar 0,663, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu *Perceived Workload* dan *Job Burnout* terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu *Turnover Intention* sebesar 66,3%, sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

**Tabel IV- 18 Koefisien Determinasi Persamaan 2**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.704	2.347
a. Predictors: (Constant), <i>Perceived Workload</i>				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada **Tabel IV-18** diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>) sebesar 0,704, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (independent) yaitu *Perceived Workload* terhadap variabel *dependent* yaitu *Job Burnout* sebesar 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

#### 4.2.5. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pada tahap ini kita akan menghitung koefisien jalur 1,2,3, dan 4.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### 1. Model Jalur 1

**Tabel IV- 19 Hasil Uji T Persamaan 1**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	2.808	1.900		1.478	.142
<i>Perceived Workload</i>	.498	.042	.740	11.744	.000

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

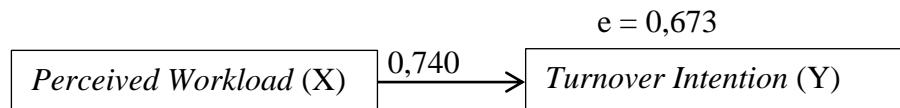
Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-19** diatas, diketahui nilai signifikansi variabel *Perceived Workload* sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa pengaruh langsung variabel *Perceived Workload* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. (H1: Diterima).

**Tabel IV- 20 Hasil Uji Koefisien Persamaan 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.547	.544	2.182
a. Predictors: (Constant), Perceived Workload				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-20** diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,547 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh langsung variabel *Perceived Workload* terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 54,7%. Sedangkan nilai e dapat dicari dengan rumus  $= \sqrt{1 - 0,547} = 0,673$ . Berikut gambar model jalur 1 :



## 2. Model Jalur 2

**Tabel IV- 21 Hasil Uji T Persamaan 2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.828	2.044			-.405	.686
	.755	.046	.840		16.550	.000
a. Dependent Variable: Job Burnout						

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

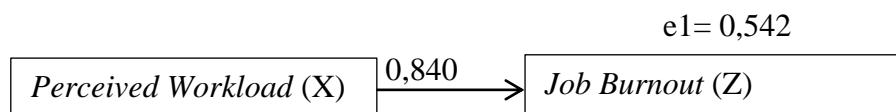
Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-21** diatas, diketahui nilai signifikansi variabel *Perceived Workload* sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa pengaruh langsung variabel *Perceived Workload* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Job Burnout*. (H3: Diterima).

**Tabel IV- 22 Hasil Uji Koefisien Persamaan 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.704	2.347
a. Predictors: (Constant), Perceived Workload				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-22** diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,706 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh langsung variabel *Perceived Workload* terhadap variabel *Job Burnout* sebesar 70,6%. Sedangkan nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $= \sqrt{1 - 0,706} = 0,542$ . Berikut gambar model jalur 3 :



### 3. Model Jalur 3

**Tabel IV- 23 Hasil Uji T Persamaan 3**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.066	1.358		3.729	.000
	.607	.041	.811	14.794	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

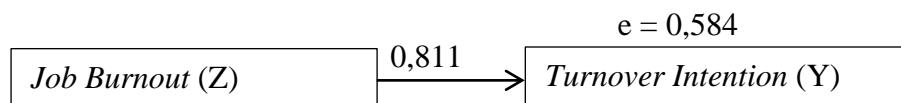
Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-23** diatas, diketahui nilai signifikansi variabel *Job Burnout* sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa pengaruh langsung variabel *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. (H2: Diterima).

**Tabel IV- 24 Hasil Uji Koefisien Persamaan 3**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.655	1.898
a. Predictors: (Constant), Job Burnout				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari **Tabel IV-24** diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,658 maka memiliki arti bahwa sumbang pengaruh langsung variabel *Job Burnout* terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 65,8%. Sedangkan nilai e dapat dicari dengan rumus =  $\sqrt{1 - 0,658} = 0,584$ . Berikut gambar model jalur 2 :



#### 4. Model Jalur 4

**Tabel IV- 25 Hasil Uji T Persamaan 4**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.207	1.633		1.964	.052
Perceived Workload	.134	.067	.199	1.996	.048
Job Burnout	.482	.075	.644	6.447	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

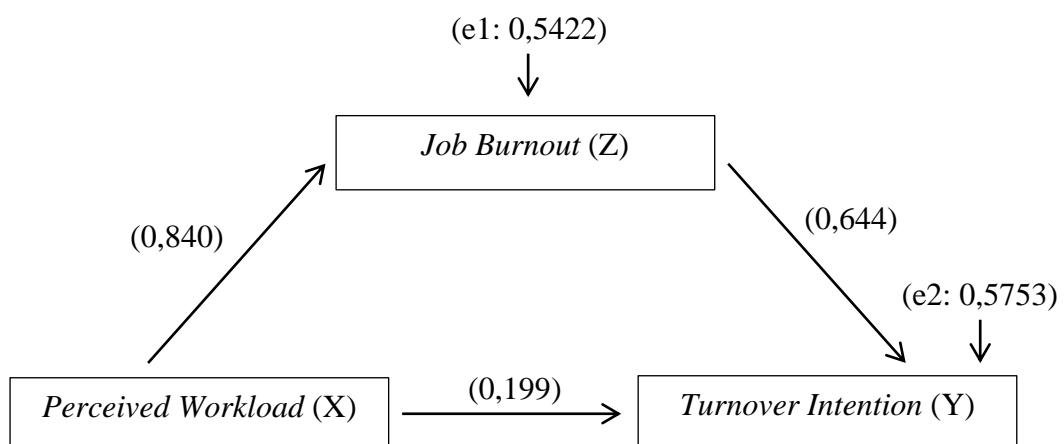
Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024

**Tabel IV- 26 Hasil Uji Koefisien Persamaan 4**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.663	1.874

a. Predictors: (Constant), Job Burnout, Perceived Workload

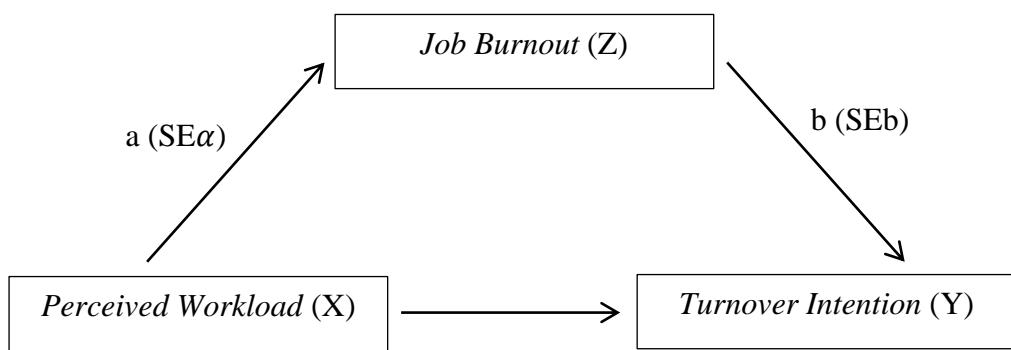
Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2024



**Gambar IV. 5 Model Analisis Jalur (Path Analysis)**

Berdasarkan pada **Gambar IV.5** diatas, Analisis pengaruh X terhadap Y melalui Z : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,199. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z, dengan nilai Z terhadap Y yaitu :  $0,840 \times 0,644 = 0,541$ . Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,199 + 0,541 = 0,740$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung *Perceived Workload* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,199, sedangkan pengaruh tidak langsung *Perceived Workload* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Burnout* (Z) sebesar 0,740. Artinya pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung *Perceived Workload* (X) melalui *Job Burnout* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai pengaruh signifikan.

#### 4.2.6. Uji Sobel Test



**Gambar IV. 6 Model Sobel Test**

Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila nilai  $z < 1,96$  maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Begitu juga sebaliknya
2. Apabila nilai  $z > 1,96$  maka dinyatakan mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Hasil :

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 <i>(Constant)</i>	-.828	2.044		-.405	.686
<i>Perceived Workload</i>	.755	.046	.840	16.550	.000

a. *Dependent Variable: Job Burnout*

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 <i>(Constant)</i>	5.066	1.358		3.729	.000
<i>Job Burnout</i>	.607	.041	.811	14.794	.000

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Dari **Gambar IV.6** hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Perceived Workload* terhadap *Job Burnout* sebesar 0,755 dengan standar error 0,046 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk nilai koefisien regresi *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,607 dengan standar error 0,041 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga *Perceived Workload* signifikan

berpengaruh langsung terhadap *Job Burnout*, demikian juga *Job Burnout* signifikan berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*.

Mencari nilai z:

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel *independen* terhadap variabel mediasi.

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel *dependen*.

$SE\alpha$  = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel *independen* terhadap variabel mediasi.

$SEb$  = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel *dependen*.

Rumus :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0,755 \times 0,607}{\sqrt{(0,607^2 0,046_a^2) + (0,755^2 0,041_b^2)}}$$

$$z = \frac{0,4583}{\sqrt{(0,368449 \times 0,002116) + (0,570025 \times 0,001681)}}$$

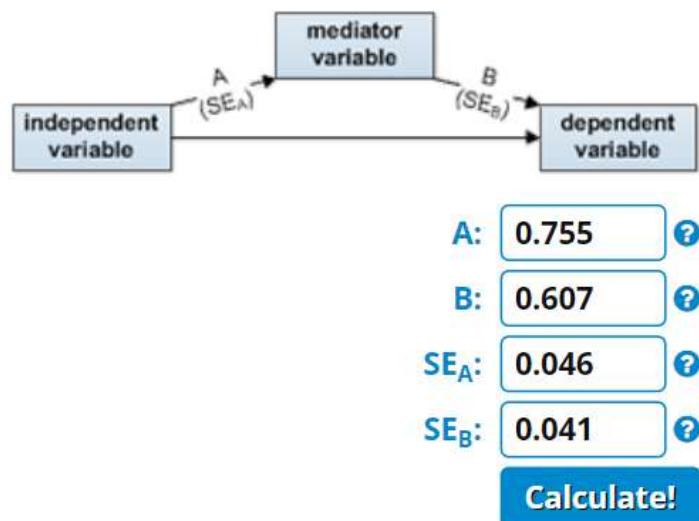
$$z = \frac{0,4583}{\sqrt{0,0007 + 0,0010}}$$

$$z = \frac{0,4583}{\sqrt{0,0017}}$$

$$z = \frac{0,4583}{0,0412}$$

$$z = 11,12$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* diatas mendapatkan nilai z sebesar 11,12 karena nilai z yang diperoleh sebesar  $11,12 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa *Job Burnout* mampu memediasi hubungan *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention*. Berikut hasil perhitungan menggunakan aplikasi *sobel test*:



**Sobel test statistic:** 10.99333557

**One-tailed probability:** 0.0

**Two-tailed probability:** 0.0

**Gambar IV. 7 Calculator Sobel Test**

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Kondisi Variabel *Perceived Workload, Job Burnout, dan Turnover*

##### *Intention*

###### 1. Variabel *Perceived Workload*

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi **Tabel IV-6** di atas dapat diketahui bahwa responden terhadap variabel *perceived workload* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,05) yang berarti variabel *perceived workload* memiliki nilai rata-rata yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *perceived workload* agar lebih di tingkatkan kembali.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4.38) yang didapat dari pernyataan (Saya merasa harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived workload* atau beban kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi. Beban kerja yang tinggi dapat menciptakan tekanan yang signifikan pada karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan kesehatan mereka. Karasek mengemukakan bahwa pekerjaan yang menuntut dengan dukungan yang minim dapat meningkatkan stres kerja dan berpotensi menyebabkan burnout, jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola beban kerja karyawan untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas mereka (Karasek, 1979).

Berdasarkan rekakpitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,84) yang terdapat pada pernyataan (Terkadang saya merasa stres karena pekerjaan yang saya lakukan) dan (Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya). Hal tersebut menunjukan bahwa sebagian besar responden cenderung merasa cukup sering mengalami stres dan frustrasi dalam pekerjaan mereka. Stres kerja dan frustrasi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan menurunkan produktivitas. Mereka menjelaskan bahwa stres kerja seringkali terkait dengan persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut. Frustrasi dalam pekerjaan, jika tidak ditangani, dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta berdampak negatif pada kesehatan mental. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan intervensi yang sesuai untuk mengurangi stres dan frustrasi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Lazarus & Folkman, 1984).

## 2. Variabel *Job Burnout*

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi **Tabel IV-7** di atas dapat diketahui bahwa responden terhadap variabel *job burnout* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,10) yang berarti variabel *job burnout* memiliki nilai rata-rata yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *job burnout* agar lebih di tingkatkan kembali.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4,34) yang didapat dari pernyataan (Saya merasa tidak bisa mengendalikan emosi saya ketika saya lelah). Hal ini menunjukkan bahwa *job burnout* atau kelelahan kerja di kalangan karyawan sangat tinggi. Kelelahan kerja dapat mengarah pada penurunan kemampuan individu untuk mengelola emosi secara efektif. Mereka menjelaskan bahwa burnout, yang merupakan hasil dari stres kronis dan tekanan pekerjaan, seringkali mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Karyawan yang mengalami *burnout* mungkin merasa tidak berdaya dan lelah, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan positif dengan rekan kerja dan mengelola tugas pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi gejala *burnout* untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan (Maslach & Jackson, 1981).

Berdasarkan rekakpitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3.88) yang terdapat pada pernyataan (Saya merasa kurang peduli dengan pekerjaan saya). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job burnout* pada operator sewing PT Adient Automotive Indonesia, meskipun ada, tidak mencapai tingkat yang membuat mereka benar-benar kehilangan kepedulian terhadap pekerjaan mereka. *Job burnout* tidak selalu menyebabkan kehilangan kepedulian terhadap pekerjaan. Mereka mengemukakan bahwa meskipun burnout dapat mengurangi energi dan motivasi kerja, karyawan masih dapat

mempertahankan tingkat keterlibatan yang relatif tinggi jika mereka merasa pekerjaan mereka memiliki makna atau tujuan. *Burnout* lebih sering terlihat dalam bentuk kelelahan emosional dan penurunan efektivitas pribadi, namun tidak selalu mengarah pada kehilangan total kepedulian terhadap pekerjaan. Dengan demikian, tingkat kepedulian karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat tetap terjaga meskipun mereka mengalami *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

### 3. Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi **Tabel IV-8** di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,16) yang berarti variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *turnover intention* agar lebih di tingkatkan kembali.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4,28) yang didapat dari pernyataan (Saya telah berbicara dengan kerabat tentang peluang kerja lain). Hal ini menunjukan bahwa *turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan karyawan cukup tinggi. Niat untuk keluar dari pekerjaan seringkali dipengaruhi oleh tingkat ketidakpuasan kerja dan faktor-faktor terkait seperti kondisi kerja, kepuasan terhadap manajer, dan peluang pengembangan karir. Mereka mengemukakan bahwa ketika karyawan merasa tidak puas dengan aspek-aspek tertentu dari

pekerjaan mereka, mereka cenderung mulai mencari peluang kerja lain sebagai solusi. Tingginya niat untuk keluar ini sering kali mencerminkan ketidakpuasan yang mendalam terhadap lingkungan kerja atau kondisi pekerjaan yang ada (Tett & Meyer, 1993).

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (4,08) yang terdapat pada pernyataan (Saya sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini). Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun ada keinginan untuk mencari peluang kerja lain, karyawan tidak secara intensif memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini. Keterikatan karyawan terhadap perusahaan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat niat untuk keluar. Mereka menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, baik itu afektif, normatif, atau berjangka panjang, cenderung kurang sering memikirkan untuk keluar meskipun menghadapi ketidakpuasan atau tantangan di tempat kerja. Keterikatan ini dapat bertindak sebagai *buffer* terhadap niat untuk keluar, memberikan perusahaan kesempatan untuk mengatasi masalah yang ada sebelum niat untuk keluar menjadi lebih dominan (Meyer & Allen, 1991).

### **4.3.2. Pembahasan Hasil Variabel *Perceived Workload*, *Job Burnout*, dan *Turnover Intention***

#### **1. Pengaruh Nilai Parsial *Perceived Workload* Terhadap *Turnover Intention***

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Nilai pengaruh parsial *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention* sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Workload* (X) terhadap *Turnover Intentin* (Y) dengan nilai thitung  $11,744 > ttabel 1,658$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti variabel *Perceived Workload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hisbih, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif signifikan. Hasil penelitian serupa juga ditunjukan oleh Syamsul, dkk. (2022) terdapat hubungan antara *Perceived Workload* dengan *Turnover Intention*. Pernyataan tersebut didukung oleh Kusuma Wardhani (2022) menjelaskan bahwa *workload* merupakan suatu keadaan yang harus dihadapi pekerja dengan kondisi di mana pekerja harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Langgeng & Lestari, (2020) yang menyatakan *Workload* terkadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan atau upaya yang dilakukan untuk bekerja. Tingginya *workload* artinya mendorong

karyawan untuk menimbulkan niat akan meninggalkan perusahaan karena ketidaksanggupan karyawan pada tuntutan pekerjaan yang diberikan dan berujung pada peningkatan *turnover*.

## 2. Pengaruh Nilai Parsial *Perceived Workload* Terhadap *Job Burnout*

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Nilai pengaruh parsial *Perceived Workload* terhadap *Job Burnout* sebesar 70,4% sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa nilai thitung  $16,550 > t$  tabel  $1,658$  dan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima yang berarti terdapat pengaruh *Perceived Workload* (X) terhadap *Job Burnout* (Z). Yang berarti variabel *perceived workload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rotinsulu, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi *job burnout* secara positif signifikan serta sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro, et, al. (2020) yang menyatakan hal yang sama. Pernyataan tersebut didukung oleh Fajriani et al., (2015) menyatakan beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis memicu terjadinya burnout dalam suatu pekerjaan serta dapat meningkatnya *turnover intention*. Hasil penelitian serupa juga ditunjukan oleh Saputro,dkk. (2020) yang sepandapat bahwa beban kerja mempengaruhi *burnout*. Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Perceived Workload* dengan *Job Burnout*.

### 3. Pengaruh Nilai Parsial *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Nilai pengaruh parsial *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* sebesar 65,5% sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Burnout* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan nilai thitung  $14,794 > ttabel 1,658$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 di terima, Yang berarti variabel *Job Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati & Widayantoro, (2023) yang menyatakan *job burnout* mempengaruhi *turnover intention* secara positif signifikan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Vania & Azizah, (2019) yang sependapat bahwa *job burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut didukung oleh Aksu et al., (2020) mengatakan bahwa kelelahan dapat berubah menjadi tingkat *turnover* yang tinggi.. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Job Burnout* dengan *Turnover Intention*. Dengan adanya job burnout akan membuat karyawan menjadi ‘acuh tak acuh dan dingin terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi sehingga karyawan merasa adanya penurunan kompetensi kerja dan merasa tidak berkembang sehingga mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

#### **4. Pengaruh *Perceived Workload* Terhadap *Turnover Intention***

##### **Melalui *Job Burnout***

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa nilai pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Burnout*. Dari hasil perhitungan *sobel test* diatas mendapatkan nilai z sebesar 11,12 karena nilai z yang di peroleh sebesar  $11,12 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 5\%$  maka membuktikan bahwa *Job Burnout* mampu memediasi hubungan *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrianty dan Dewi (2022), serta Saputro, et al., (2020) bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan menjembatani beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan pendapat Munandar, (2014) yang menyatakan persepsi individu atau karyawan terhadap beban kerja tentu akan berbeda-beda, namun semakin berat beban kerja, semakin besar dampak negatif terhadap pekerjaannya, dan pada akhirnya karyawan akan merasa kelelahan yang berlebihan dan dampak terburuk yaitu ingin berhenti dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan adanya *job burnout* akan membuat karyawan menjadi ‘acuh tak acuh dan dingin terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi sehingga karyawan merasa adanya penurunan kompetensi kerja dan merasa tidak berkembang sehingga mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul "*Pengaruh Perceived Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon*". Dengan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana, *path analysis* dan *sobel test* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji pertama *Perceived Workload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Hasil uji kedua *Perceived Workload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*.
3. Hasil uji ketiga *Job Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. Hasil uji keempat *Job Burnout* mampu memediasi pengaruh *Perceived Workload* terhadap *Turnover Intention*.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Meskipun demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat. Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa hal yang perlu dievaluasi dan dilaksanakan oleh pihak terkait, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan PT Adient Automotive Indonesia Plant Cirebon.
  - a. Nilai terendah menunjukkan adanya stres dan frustrasi. Nilai terendah ini bisa menjadi indikator bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan stres dan frustrasi dalam pekerjaan adalah area yang memerlukan perhatian khusus dan mungkin perlu intervensi atau perbaikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Menurut Luthans, (2011), organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan beban kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Sehingga perusahaan perlu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan serius, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menambah jumlah karyawan atau mengatur ulang alokasi pekerjaan agar lebih seimbang. Langkah ini akan membantu meringankan beban kerja yang berlebihan dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas mereka tanpa merasa terbebani.

- b. Meskipun ada *job burnout*, kepedulian karyawan terhadap pekerjaan tetap tinggi. Menurut Maslach dan Leiter (2016), dengan mengurangi faktor-faktor penyebab *burnout*, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan sosial dan kesempatan pengembangan bagi karyawan, seperti pelatihan dan program kesejahteraan karyawan. Langkah ini dapat membantu mengurangi kelelahan yang berlebihan dan meningkatkan keterlibatan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- c. Nilai terendah menunjukkan keinginan untuk keluar, namun karyawan masih terikat dengan perusahaan. Menurut Meyer & Allen (1991), komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan karyawan. Sehingga dengan meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi *turnover intention*. Perusahaan memiliki kesempatan untuk memperbaiki kondisi kerja sebelum keinginan untuk keluar menjadi lebih dominan.
- d. Memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengurangi beban kerja berlebihan akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas, serta membantu menghindari turnover yang tinggi.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan Dan Peneliti Berikutnya.

- a. Variabel yang diteliti hanya mencakup *Perceived Workload* dan *Job Burnout*, yang menjelaskan pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 66,3% dan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum

diteliti, sehingga disarankan menambah variabel seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

- b. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner yang terbatas pada jawaban terstruktur, sehingga tambahan metode wawancara dapat menggali informasi yang lebih mendalam.
- c. Sampel penelitian yang mungkin tidak mencerminkan populasi secara keseluruhan memerlukan sampel yang lebih besar dan beragam untuk meningkatkan validitas eksternal.
- d. Penelitian dilakukan dalam konteks dan waktu tertentu, sehingga studi longitudinal atau dalam berbagai konteks organisasi dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. R., & Hartati, S. (2019). Pembelian Impulsif pada Remaja Akhir Ditinjau dari Kontrol Diri. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(3), 123. <https://doi.org/10.22146/gamajop.44103>
- Aaron Cohen Mohamed Abedallah. (2015). *The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. Journal Management Research Review*, 38(1): 2-28.
- Afandi, A. R., & Hartati, S. (2017). Pembelian impulsif pada remaja akhir ditinjau dari kontrol diri. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(3), 123-130.
- Afrianty , T. W., & Dewi, N. A. (2021). *Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. Jurnal Administrasi*, 11(1), 11-20.
- Aksu, A., Arslan, S., Yardımcı, O., Kaya, F., & Ergenççeği, A. (2020). *Effect of Job Involvement, Organizational Commitment and Satisfaction on TurnoverIntention: A Research in The City of Antalya. Turizam*, 24(4), 194–207. <https://doi.org/10.5937/turizam24-26247>.
- Apriliyanti, M. (2021). Peningkatan Kapasitas Kinerja dan Pelayanan Akademik Laboratorium Integrasi UIN Sunan Ampel Surabaya Berbasis Aplikasi Program Kerja Menuju World Class University. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 909-920.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Arshad, H., & Puteh, F. (2015). *Determinants of Turnover Intention among Employees. Journal of Administrative Science*, 12(2), 1–15. <http://jas.uitm.edu.my>
- Baron, R.A. & Greenberg, 1. 1990. *Behaviour in Organization: Understanding and Managing The Human Side a/Work*. 3ed. Allyn & Bacon. New York
- Bimaputra, A.Parwoto (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Kasus pada PT. ABC), Indikator, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 4 No.2.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). *High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.

- Diana Situmorang, E., & Kusuma Wardhani, N. (2022). *the Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention*. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Dita Ayu Puspitasari dan Muryantinah Mulyo Handayani. (2014). Hubungan Tingkat *Self-Efficacy* Guru dengan Tingkat *Burnout* pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan Pengembangan*. 3(1): 59-68
- Ezaili Alias, N., Hazieqah Rohmanan, N., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. (2018). *Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company*. *KnE Social Sciences*, 3(10), 771. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3171>
- Fajriani, A., Septiari, D., Kunci, K., Pekerjaan, B., & Karyawan, K. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Fitri, A. N. (2023). Industri Otomotif Tumbuh 9,66% pada Kuartal II-2023. Diakses <https://industri.kontan.co.id/news/industri-otomotif-tumbuh-966-pada-kuartal-ii-2023>
- Freudenberger, H.J. (1974). *Staff Burnout*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial.” *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 19 Ed 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gillis, D.A (1989). *Nursing management: a system approach*. Philadelphia: W.B. Saunder Company.
- Greenberg, J.S. 2002. *Comprehensive Stress Management (7th Edition)*. McGraw Hill : New York

- Harahap, N. A. P., Al Qadri, F., Harahap, D. I. Y., Situmorang, M., & Wulandari, S. (2023). Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(5), 1444-1450.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183). North-Holland.
- Hussein Alkahtani, A. (2015). *Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works*. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout seuba Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Katarini, N. R. (2011). *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel*.
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompenasi dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6).
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan Praktis Menyusun. Analisi Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta.
- Langgeng, S., & Lestari, L. (2020). *Effect of Leadership Style , Workload and Job Insecurity on Turnover Intention*. 11(12), 299–313.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Leatz, C. A., & Stolar, W. M. (1993). *When work gets to be too much*. World Executives Digest, 14(11.11).
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. The McGraw-Hill Companies.
- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Rahayu, P.J., Fan, T., Sari, A.P., Setijaningsih, R.A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A.P., Mayasari, I., Dewi, I. K.,

- & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout\**. 2, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *Early Predictors of Job Burnout and Engagement*. Journal of Applied Psychology, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Burnout Christina Maslach 1 , Wilmar B. Schaufeli 2 , Michael P. Leiter 3 1*. 397–422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World psychiatry, 15(2), 103-111.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Melati Purbaningrat, I Putu., Ketut Surya Ida Bagus., (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal Manajemen Unud. 4(5): 1149-1165
- Mamondol, M. R. (2021). Dasar-dasar statistika. Scopindo Media Pustaka.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human resource management review, 1(1), 61-89.
- McKay, A. T. (2015). *Gender and Employment in the Textile Industry: An Analysis of the Dynamics*. Gender and Development, 23(3), 441-453.
- Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*. Journal of Applied psychology, 63(4), 408.
- Moore, J. E. (2000). *One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals*. MIS quarterly, 141-168.

- Mulyadi, E., & Ibrahim, M. (2019). Kualifikasi Pendidikan dan Keterampilan Kerja di Industri Tekstil dan Konveksi: Studi Kasus di Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(2), 135-145.
- Munandar, A. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Ngo-Henha, P.E. (2017). *A Review of Existing Turnover Intention Theories*. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11 (11), 2760–67.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/29949>
- Prihatini, Lulis Dian. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Riduwan, (2009) Belajar Mudah Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Samsista, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Bola Intan Elastic.
- Saputro, R., Aima, M., & Elmi, F. (2020). *Effect Of Work Stress And Work Load On Burnout And Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office*. *International Journal Of Management Science*, 1(3), 262-280.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Cloninger, P. A. (2016). *Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship*. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 39–56. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.004>

- Smith, J. (2018). *The Dynamics of Workforce Age and Productivity*. *Journal of Human Resources Management*, 15(2), 112-130
- Sugiyono, T., Sulistyorini, S., & Rusilowati, A. (2017). Pengembangan perangkat pembelajaran ipa bervisi sets dengan metode *outdoor learning* untuk menanamkan nilai karakter bangsa. *Journal of Primary Education*, 6(1), 8–20.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susanto, I.( 2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Bintang Suryasindo Bangka.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings*. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. *Arsalan Namira*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Tribus Swadaya Depok. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-16.
- Ziad, K., Laurent, B., Marianne, H., Virginie, V., Christophe, L., & Guillaume, F. (2019). *Burnout in French physicians: A systematic review and meta-analysis*. *Journal of Affective Disorders*, 246, 132–147. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.12.056>

# LAMPIRAN

## **LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN**

### **KUESIONER PENELITIAN**

**“PENGARUH PERCEIVED WORKLOAD TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN JOB BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

**(Studi Kasus Pada Operator Sewing PT Adient Automotive Indonesia)**

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama Lengkap :

2. Jenis Kelamin :

Pria       Wanita

3. Usia :

17 – 23 tahun       24 – 30 tahun       31 – 37 tahun  
 38 – 46 tahun       >47 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

SMP       SMA/SMK       D3/S1

5. Lama Bekerja :

0>3 Tahun       3>6 Tahun       >6 Tahun

#### **B. PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah skala 1 – 5 pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I responden. Kriteria penelitian :

Skor 1 = STS : Sangat Tidak Setuju

Skor 2 = TS : Tidak Setuju

Skor 3 = RR : Ragu – Ragu

Skor 4 = S : Setuju

Skor 5 = SS : Sangat Setuju

**C. *Perceived Workload (X)***

<b>No</b>	<b>Petanyaan</b>	<b>Pernyataan</b>				
		STS	TS	RR	S	SS
<b>Kebutuhan Fisik</b>						
1	Saya merasa kelelahan fisik setelah bekerja 8 jam dalam sehari atau melakukan lembur dihari libur.					
2	Saya membutuhkan banyak energi untuk menyelesaikan pekerjaan dibidang saya					
<b>Upaya (Effort)</b>						
3	Saya perlu bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
4	Terkadang saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Kebutuhan Mental</b>						
5	Terkadang saya merasa stres karena pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya terkadang merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Kebutuhan Waktu</b>						
7	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pada bidang pekerjaan saya.					
8	Terkadang saya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Performa Tingkat Usaha</b>						
9	Saya merasa harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Tingkat Frustasi</b>						
10	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.					

11	Saya merasa ingin menyerah pada pekerjaan ini.					
----	--	--	--	--	--	--

**D. Job Burnout (Z)**

<b>No</b>	<b>Petanyaan</b>	<b>Pernyataan</b>				
		STS	TS	RR	S	SS
<b>Kelelahan Fisik</b>						
1	Saya merasa lelah secara fisik saat mengerjakan pekerjaan saya.					
2	Bidang pekerjaan ini menuntut saya untuk melakukan banyak aktivitas fisik.					
<b>Kelelahan Emosional</b>						
3	Saya merasa tidak bisa mengendalikan emosi saya ketika saya merasa lelah.					
4	Saya merasa kelelahan secara emosional setelah menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Depersonalisasi</b>						
5	Saya merasa mental saya terganggu ketika saya merasa lelah.					
6	Saya merasa kurang peduli dengan pekerjaan saya.					
<b>Berkurangnya Prestasi Individu</b>						
7	Saya merasa kinerja saya menurun dalam beberapa waktu terakhir.					
8	Saya merasa kurang mampu untuk mencapai target pekerjaan.					

**E. Turnover Intention (Y)**

No	Petanyaan	Pernyataan				
		STS	TS	RR	S	SS
<b>Berpikir Untuk Keluar</b>						
1	Saya memikirkan mencari pekerjaan lain selama bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya merasa kurang yakin dengan masa depan saya di perusahaan ini.					
<b>Niat Untuk Mencari Pekerjaan Yang Berbeda</b>						
3	Saya sedang mencari lowongan pekerjaan lain saat ini.					
4	Saya telah berbicara dengan kerabat tentang peluang kerja lain.					
<b>Merencanakan Untuk Keluar</b>						
5	Saya sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini.					
6	Saya telah merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan ini.					

**LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA*****Varabel Perceived Workload***

<i>Perceived Workload (X)</i>												
NO.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
1.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	45
2.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46
3.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
4.	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	44
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
6.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
7.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13.	5	5	4	4	5	3	4	2	4	2	2	40
14.	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	28
15.	5	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	37
16.	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	32
17.	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	2	40
18.	5	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	38
19.	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	30
20.	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	41
21.	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	32

Perceived Workload (X)												
NO.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
22.	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	45
23.	4	4	4	2	2	2	2	4	5	2	2	33
24.	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	44
25.	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	38
26.	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	45
27.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
28.	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47
29.	4	4	5	3	3	2	4	4	5	2	3	39
30.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
31.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	39
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	44
37.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
40.	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	41
41.	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	43
42.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
43.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
44.	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	44
45.	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	42



<i>Perceived Workload (X)</i>												
NO.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
70.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	41
71.	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	41
72.	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	41
73.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
74.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
75.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
76.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	38
77.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	44
78.	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	51
79.	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	52
80.	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	46
81.	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	45
82.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	48
83.	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	47
84.	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	4	46
85.	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	48
86.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	50
87.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
88.	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	51
89.	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
90.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
91.	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	50
92.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	49
93.	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	51



**Varabel Job Burnout**

<i>Job Burnout (Z)</i>									
NO.	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	TOTAL
1.	4	4	5	4	5	4	4	5	35
2.	3	4	5	5	5	4	4	4	34
3.	4	4	3	4	4	4	5	4	32
4.	4	4	5	4	4	4	4	4	33
5.	4	4	4	4	5	4	4	4	33
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
13.	4	4	4	3	4	2	3	2	26
14.	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15.	4	4	4	4	4	2	4	3	29
16.	2	4	2	2	2	2	2	2	18
17.	4	5	4	4	4	5	4	4	34
18.	4	4	4	4	4	3	3	4	30
19.	2	4	2	2	2	2	2	2	18
20.	4	4	5	4	4	3	3	4	31
21.	2	2	2	2	2	2	2	2	16
22.	5	4	5	4	4	3	4	4	33
23.	2	4	2	2	2	2	2	2	18

<i>Job Burnout (Z)</i>									
NO.	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	TOTAL
24.	4	4	4	4	4	3	4	4	31
25.	4	4	4	4	4	3	4	4	31
26.	4	4	4	5	4	5	4	5	35
27.	4	4	5	4	4	4	4	4	33
28.	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29.	4	4	5	4	4	3	3	3	30
30.	4	4	5	4	4	4	4	4	33
31.	4	4	4	4	5	3	4	4	32
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34.	4	4	5	5	4	4	4	4	34
35.	4	4	4	4	4	4	5	4	33
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39.	4	4	4	4	4	4	5	4	33
40.	4	4	4	4	5	3	3	4	31
41.	4	4	4	4	4	3	4	4	31
42.	4	4	5	4	4	3	4	4	32
43.	4	4	5	5	4	3	4	4	33
44.	5	4	5	5	4	3	4	4	34
45.	4	4	5	4	4	3	4	4	32
46.	4	4	5	4	4	3	4	4	32
47.	4	4	5	4	4	4	4	4	33



<i>Job Burnout (Z)</i>									
NO.	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	TOTAL
72.	4	4	5	4	4	3	3	4	31
73.	4	4	5	4	4	4	4	4	33
74.	4	4	5	4	4	4	3	4	32
75.	4	4	4	4	4	3	3	4	30
76.	4	4	5	4	4	4	3	3	31
77.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
78.	5	4	5	5	4	4	3	5	35
79.	5	5	4	5	4	5	5	5	38
80.	5	5	3	3	3	5	1	5	30
81.	5	5	5	4	4	4	4	5	36
82.	5	5	4	4	3	3	3	4	31
83.	5	5	5	4	4	5	5	4	37
84.	5	5	2	2	5	5	5	5	34
85.	5	5	2	2	3	3	3	4	27
86.	4	3	5	5	5	5	5	5	37
87.	5	5	5	4	4	3	5	2	33
88.	5	5	4	5	5	5	5	5	39
89.	5	5	4	5	5	5	5	5	39
90.	5	5	4	5	5	5	5	5	39
91.	5	5	5	3	5	5	5	5	38
92.	5	4	5	4	5	5	4	3	35
93.	5	5	4	5	5	5	4	5	38
94.	5	5	5	5	4	5	5	5	39
95.	5	5	5	3	5	5	3	3	34



**Varabel Turnover Intention**

<i>Turnover Intention (Y)</i>							
NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
1.	4	5	4	4	4	4	25
2.	4	4	3	4	4	4	23
3.	4	4	4	4	5	4	25
4.	4	4	4	4	4	4	24
5.	4	4	5	4	4	4	25
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	4	4	4	4	4	4	24
10.	4	4	4	4	5	5	26
11.	4	4	4	5	4	4	25
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	5	4	3	5	25
14.	2	3	2	2	2	2	13
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	2	2	2	2	2	2	12
17.	4	4	4	4	4	3	23
18.	4	4	4	4	3	4	23
19.	2	2	2	2	2	2	12
20.	5	4	4	5	4	4	26
21.	2	2	2	2	2	2	12
22.	4	5	4	4	4	4	25
23.	2	2	2	2	2	2	12

<i>Turnover Intention (Y)</i>							
NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
24.	4	4	4	5	4	4	25
25.	4	4	4	4	4	4	24
26.	4	3	4	5	4	5	25
27.	4	5	4	4	4	4	25
28.	4	4	4	5	4	5	26
29.	4	4	3	5	4	4	24
30.	4	4	4	5	4	4	25
31.	5	4	4	4	4	4	25
32.	4	4	4	3	4	4	23
33.	4	4	4	4	4	5	25
34.	4	4	4	4	4	4	24
35.	4	4	4	4	4	4	24
36.	4	4	4	4	5	4	25
37.	3	4	4	5	5	5	26
38.	4	4	4	4	4	4	24
39.	4	4	4	4	4	4	24
40.	4	4	4	5	4	4	25
41.	4	3	4	5	4	4	24
42.	4	4	4	5	4	4	25
43.	4	4	5	5	4	4	26
44.	4	4	4	4	4	4	24
45.	4	4	4	5	4	4	25
46.	4	4	4	4	4	4	24
47.	4	4	4	5	4	4	25

<i>Turnover Intention (Y)</i>							
NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
48.	4	5	4	5	4	4	26
49.	4	5	4	5	4	4	26
50.	4	4	4	4	4	4	24
51.	4	5	5	4	4	4	26
52.	4	4	4	4	4	4	24
53.	4	4	4	4	4	4	24
54.	4	4	4	4	4	4	24
55.	4	4	4	5	4	5	26
56.	4	5	4	5	4	5	27
57.	4	4	4	4	4	4	24
58.	5	5	4	5	4	5	28
59.	4	4	4	4	4	4	24
60.	4	5	4	5	4	4	26
61.	4	3	4	4	4	4	23
62.	4	4	4	5	4	5	26
63.	4	4	4	5	4	5	26
64.	4	4	4	4	4	5	25
65.	4	5	5	5	4	5	28
66.	3	4	4	5	4	4	24
67.	5	4	5	4	4	5	27
68.	5	4	4	4	4	4	25
69.	4	4	4	4	4	5	25
70.	4	4	4	4	4	4	24
71.	3	4	4	4	4	4	23

<i>Turnover Intention (Y)</i>							
NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
72.	4	4	4	4	4	5	25
73.	4	4	4	4	4	4	24
74.	5	4	4	5	4	4	26
75.	5	3	4	5	4	4	25
76.	4	4	4	4	4	4	24
77.	5	5	4	5	4	5	28
78.	3	4	5	5	4	5	26
79.	5	5	4	4	4	5	27
80.	5	5	5	5	5	4	29
81.	5	5	5	5	4	5	29
82.	5	5	5	4	4	4	27
83.	5	5	5	4	5	5	29
84.	4	4	4	5	5	4	26
85.	5	5	5	5	4	4	28
86.	4	5	5	5	5	5	29
87.	5	5	4	5	5	2	26
88.	5	5	5	3	3	5	26
89.	4	5	5	4	5	5	28
90.	5	4	5	2	5	5	26
91.	5	4	5	3	5	5	27
92.	3	3	4	5	5	5	25
93.	5	4	5	5	4	5	28
94.	5	4	5	4	5	5	28
95.	3	4	3	3	5	5	23

<i>Turnover Intention (Y)</i>							
NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
96.	5	5	5	4	5	2	26
97.	4	5	4	2	4	5	24
98.	5	5	5	5	5	5	30
99.	4	5	3	5	5	5	27
100.	5	5	5	5	4	3	27
101.	5	5	5	5	4	5	29
102.	5	5	5	5	5	5	30
103.	5	5	5	5	5	5	30
104.	4	5	5	4	5	5	28
105.	5	5	4	4	4	5	27
106.	5	5	5	5	5	5	30
107.	4	4	4	4	4	4	24
108.	4	4	4	4	4	4	24
109.	4	4	4	5	4	5	26
110.	3	4	4	4	4	4	23
111.	4	4	4	5	4	5	26
112.	5	4	4	5	4	4	26
113.	4	4	5	5	4	5	27
114.	5	4	4	5	4	5	27
115.	4	4	4	5	4	4	25
116.	5	4	4	5	4	5	27

### LAMPIRAN 3 : OUTPUT IBM SPSS 22

#### 1. Uji Validitas

##### *Perceived Workload (X)*

###### Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.556**	.215*	.288**	.328**	.243**	.386**	.241**	.152	.296**	.159
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.002	.000	.009	.000	.009	.104	.001	.088
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2	Pearson Correlation	.556*	1	.289**	.217*	.387**	.388**	.424**	.073	.143	.329**	.265**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.019	.000	.000	.000	.436	.125	.000	.004
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X3	Pearson Correlation	.215*	.289**	1	.144	.219*	.151	.271**	.215*	.172	.213*	.187*
	Sig. (2-tailed)	.021	.002		.122	.018	.105	.003	.021	.064	.022	.044
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X4	Pearson Correlation	.288*	.217*	.144	1	.631**	.626**	.503**	.285**	.095	.482**	.356**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.122		.000	.000	.000	.002	.310	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X5	Pearson Correlation	.328*	.387**	.219*	.631**	1	.775**	.644**	.418**	.149	.563**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000		.000	.000	.000	.109	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X6	Pearson Correlation	.243*	.388**	.151	.626**	.775**	1	.695**	.486**	.106	.675**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.105	.000	.000		.000	.000	.258	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X7	Pearson Correlation	.386*	.424**	.271**	.503**	.644**	.695**	1	.554**	.226*	.594**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.014	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X8	Pearson Correlation	.241*	.073	.215*	.285**	.418**	.486**	.554**	1	.235*	.462**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.009	.436	.021	.002	.000	.000	.000		.011	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X9	Pearson Correlation	.152	.143	.172	.095	.149	.106	.226*	.235*	1	.188*	.038
	Sig. (2-tailed)	.104	.125	.064	.310	.109	.258	.014	.011		.043	.685
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X10	Pearson Correlation	.296*	.329**	.213*	.482**	.563**	.675**	.594**	.462**	.188*	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.043		.000

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

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

### ***Job Burnout (Z)***

## Correlations

N	116	116	116	116	116	116	116	116	116
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

### **Turnover Intention (Y)**

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.630**	.682**	.438**	.519**	.433**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116
Y2	Pearson Correlation	.630**	1	.647**	.409**	.559**	.437**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116
Y3	Pearson Correlation	.682**	.647**	1	.431**	.591**	.544**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116
Y4	Pearson Correlation	.438**	.409**	.431**	1	.448**	.403**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116
Y5	Pearson Correlation	.519**	.559**	.591**	.448**	1	.510**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116
Y6	Pearson Correlation	.433**	.437**	.544**	.403**	.510**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116
TOT AL	Pearson Correlation	.797**	.788**	.835**	.696**	.773**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116

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

## 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	6

### 3. Uji t

#### Hipotesis 1 (H1)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.808	1.900		1.478	.142
Perceived Workload	.498	.042	.740	11.744	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

#### Hipotesis 2 (H2)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.828	2.044		-.405	.686
Perceived Workload	.755	.046	.840	16.550	.000

a. Dependent Variable: Job Burnout

#### Hipotesis 3 (H3)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.066	1.358		3.729	.000
Job Burnout	.607	.041	.811	14.794	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

#### 4. Uji Sobel

##### Hipotesis 4 (H3)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-.828	2.044		-.405	.686
Perceived Workload	.755	.046	.840	16.550	.000

a. Dependent Variable: Job Burnout

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	5.066	1.358		3.729	.000
Job Burnout	.607	.041	.811	14.794	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

##### Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.704	2.347
a. Predictors: (Constant), Perceived Workload				

##### Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.663	1.874
a. Predictors: (Constant), Job Burnout, Perceived Workload				

## LAMPIRAN 4 : SURAT PERIZINAN PENELITIAN



Cirebon, 22 April 2024

Nomor : 54/1.b/SPr/UMC-DK.FE/IV/2024  
Perihal : Permohonan Izin Observasi Pendahuluan

Yth.  
**Pimpinan**  
**PT Adient Automotive Indonesia**  
**Cirebon**  
di  
Tempat

*Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.*

Sesuai dengan kurikulum di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, mahasiswa semester akhir diwajibkan untuk menempuh skripsi. Terkait dengan hal itu, kami memohon izin observasi pendahuluan untuk mahasiswa kami. Berikut nama mahasiswa kami yang melakukan penelitian:

No	Nama Mahasiswa	Program Studi	Kontak	Judul
1	Sarip Aripin (200111093)	Manajemen	0895364637823	Pengaruh Perceived Workload Terhadap Turnover Intention dengan Work Burnout sebagai Variabel Mediasi

Tentang hal tata cara pelaksanaan dan tanggal pelaksanaan penelitian, kami serahkan sepenuhnya pada pihak manajemen PT Adient Automotive Indonesia. Demikian surat ini kami sampaikan, atas izin dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dekan

Dr. Asep Gunawan, M.Si.

## LAMPIRAN 5 : SURAT PENERIMAAN PENELITIAN PERUSAHAAN



### SURAT BALASAN PENELITIAN TUGAS AKHIR

Nomor : No. 02 – Pers – SK – ADIENT – IV – 2024

Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Observasi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Cirebon

Di tempat,

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat permohonan izin observasi nomor 54/1.b/SPm/UMC-DK.FE/IV/2024 tanggal 22 April 2024 berjudul "Pengaruh Perceived Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Mediasi" yang diajukan oleh :

Nama : Sarip Aripin

NIM : 2001111093

Program Studi : Manajemen

Dengan ini kami mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan Observasi di PT. ADIENT AUTOMOTIVE INDONESIA.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan untuk digunakan dengan sebenar – benamya.

Cirebon, 23 April 2024

Dibuat Oleh

Didi Rosadi  
Staff HRD



Aris Purpomo  
Plant Manager

PT. ADIENT AUTOMOTIVE INDONESIA

Jl. Kisabalanang No. 46 Blok Sampang, Desa Kertasari,  
Kecamatan Weru, Kabupaten Cirebon, 45154

## LAMPIRAN 6 : FORMULIR REVISI SUP