



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 11252-11267

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi *Turnover Intention* pada Departemen *Quality Control* PT XYZ di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten

Indriani Puji Astuti¹, Febri Sari Siahaan², Wulandari³

^{1,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tangerang Raya

²Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tangerang Raya

¹indrianipujiastuti7@gmail.com, ²febrisiahaan60@gmail.com, ³wyc010808@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel mediasi pada Departemen *Quality Control* PT XYZ Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen *Quality Control* PT XYZ yang berjumlah 58 orang, sedangkan pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja dan burnout juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Lebih lanjut, turnover intention ditemukan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan secara parsial (partial mediation). Temuan empiris ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang seimbang, pencegahan burnout, dan pengendalian turnover intention menjadi faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti penyesuaian volume kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan pemberian dukungan psikologis, guna menjaga produktivitas serta keberlangsungan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Burnout, Turnover Intention, Kinerja Karyawan, SEM-PLS.

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional maupun strategis. Pada perusahaan manufaktur, khususnya pada Departemen *Quality Control*, kinerja karyawan berperan dalam memastikan kualitas produk tetap sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada meningkatnya jumlah produk cacat, keterlambatan proses produksi, serta menurunnya daya saing perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan tekanan fisik maupun psikologis yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan (Firdaus, 2023).

Fenomena beban kerja yang tinggi semakin menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan dan target organisasi. Karyawan yang menerima beban kerja berlebihan cenderung mengalami kelelahan, kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara optimal, dan penurunan kualitas hasil kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Weni et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat menimbulkan dampak psikologis yang memengaruhi perilaku kerja karyawan.

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang muncul akibat stres kerja berkepanjangan. *Burnout* menjadi salah satu isu penting dalam organisasi modern karena dapat mengurangi motivasi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Hasil penelitian Irbayuni (2025) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan energi, mengalami penurunan konsentrasi, dan menunjukkan performa kerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang baik. Selain itu, *burnout* juga dapat memunculkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Keinginan untuk keluar dari organisasi atau *turnover intention* merupakan salah satu indikator awal terjadinya *turnover* aktual. Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru. Penelitian Ariawan (2023) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Ong dan Sentoso (2023) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara beban kerja, *burnout*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan. Weni et al. (2023) meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *burnout*, sedangkan Ariawan (2023) mengkaji pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian Firdaus (2023) membahas hubungan beban kerja, *turnover intention*, dan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang mengintegrasikan beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas, khususnya pada sektor manufaktur dan Departemen *Quality Control*. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Kebaruhan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model hubungan antara beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan *turnover intention* sebagai variabel mediasi pada Departemen *Quality Control* PT XYZ. Model ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel tersebut sehingga memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini adalah apakah beban kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah *turnover intention* mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *turnover intention* pada Departemen *Quality Control* PT XYZ.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *turnover intention* pada Departemen *Quality Control* PT XYZ. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik (Hair et al., 2022).

Penelitian dilaksanakan pada Departemen *Quality Control* PT XYZ yang berlokasi di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Departemen *Quality Control* PT XYZ yang berjumlah 58 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan kinerja, hasil *workload analysis*, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian.

Variabel beban kerja diukur menggunakan empat dimensi, yaitu beban fisik, beban mental, beban waktu, dan volume serta kompleksitas pekerjaan (Wahyudi et al., 2024). Variabel *burnout* diukur melalui dimensi kelelahan

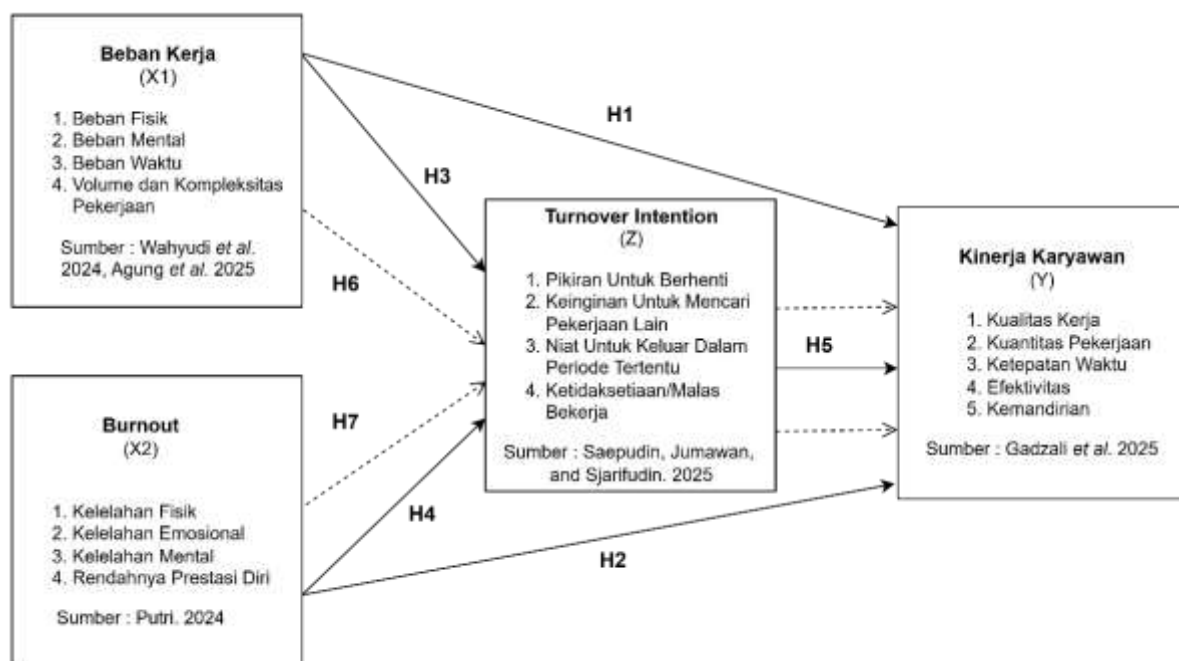
fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rendahnya prestasi diri (Putri, 2024). Variabel *turnover intention* diukur berdasarkan kecenderungan karyawan untuk berpikir keluar dari perusahaan, mencari pekerjaan alternatif, dan keinginan meninggalkan organisasi (Aji et al., 2023). Adapun variabel kinerja karyawan diukur menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2025).

Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi *SmartPLS* versi 4 dengan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Metode SEM-PLS digunakan karena mampu menganalisis hubungan simultan antarvariabel laten serta menguji pengaruh mediasi dalam model penelitian (Hair et al., 2022). Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Pengujian *outer model* dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, pengujian *inner model* dilakukan melalui analisis nilai *R-square* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *path coefficient*, serta uji hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 5%.

Tolok ukur kinerja penelitian ditentukan berdasarkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai *t-statistics* > 1,96, dan *p-value* < 0,05. Hipotesis dinyatakan diterima apabila hubungan antarvariabel menunjukkan nilai signifikansi sesuai kriteria tersebut. Selain itu, pengujian efek mediasi *turnover intention* dilakukan dengan mengevaluasi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui prosedur *bootstrapping* pada *SmartPLS*.

2.1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dibangun atas asumsi bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat *burnout* karyawan. Kondisi *burnout* yang berkepanjangan selanjutnya dapat mendorong munculnya *turnover intention*. Beban kerja dan *burnout* juga diperkirakan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, *turnover intention* diduga berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model konseptual penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan *burnout* (X2), satu variabel mediasi yaitu *turnover intention* (Z), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil

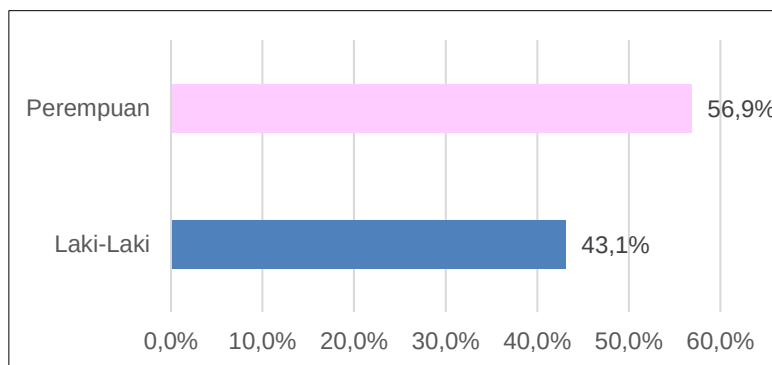
Latar Belakang Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ, yang merupakan perusahaan teknologi yang bergerak di bidang produksi dan distribusi *smartphone*, dengan fokus menghadirkan perangkat inovatif, berkualitas, dan terjangkau untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta bersaing di pasar yang terus berkembang.

Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini adalah terdiri dari profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pekerjaan, masa kerja, dan tingkat penghasilan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan melibatkan 58 karyawan Departemen *Quality Control*.

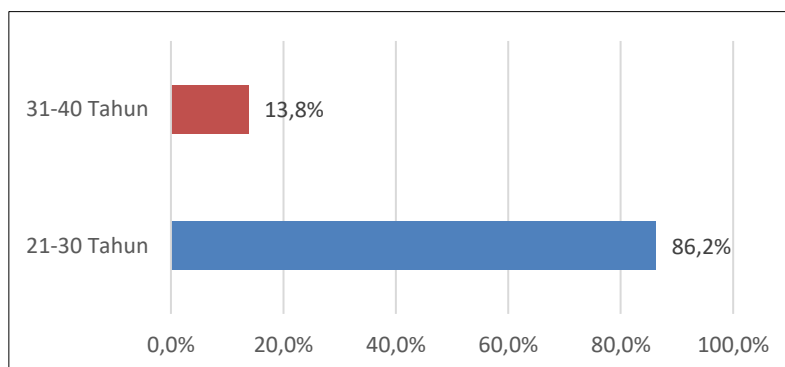
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Grafik 1 Diagram Jenis Kelamin
Sumber: hasil output, 2026

Berdasarkan Grafik 1 responden didominasi oleh perempuan sebanyak 33 orang (56,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 25 orang (43,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas adalah karyawan berjenis kelamin perempuan.

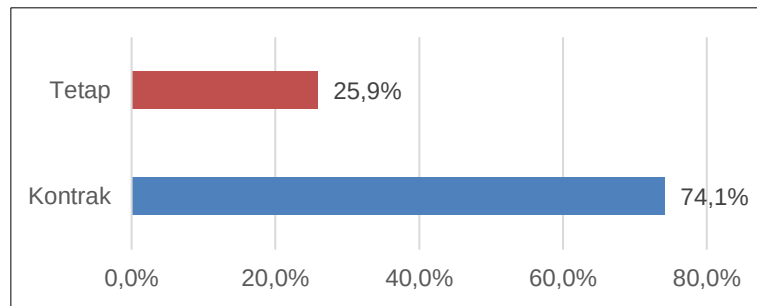
Profil Responden Berdasarkan Usia



Grafik 2 Diagram Usia
Sumber: hasil output, 2026

Berdasarkan Grafik 2 sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–30 tahun sebanyak 52 orang (89,7%), sedangkan usia 31–40 tahun berjumlah 6 orang (10,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif.

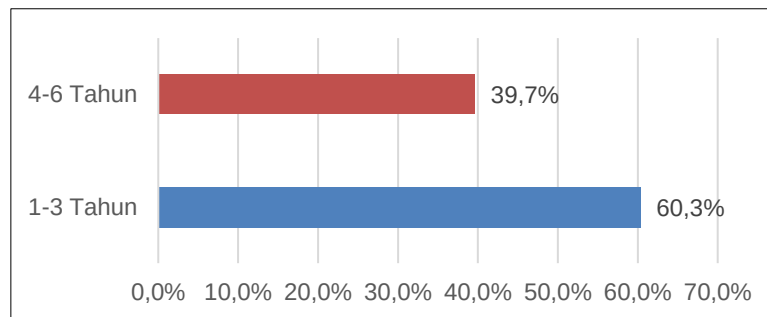
Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan



Grafik 3 Diagram Status Pekerjaan
Sumber: hasil output, 2026

Berdasarkan Grafik 3 responden dengan status kontrak mendominasi sebanyak 44 orang (20,7%), sedangkan karyawan tetap berjumlah 14 orang (79,3%). Dari hasil data menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja masih dalam status non-permanen.

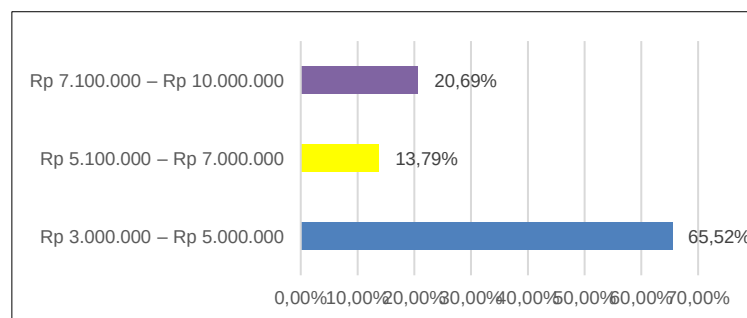
Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja



Grafik 4 Diagram Masa Bekerja
Sumber: hasil output, 2026

Berdasarkan Grafik 4 mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 48 orang (82,8%), sementara 10 orang (17,2%) memiliki masa kerja 4–6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih tergolong karyawan dengan pengalaman kerja relatif baru.

Profil Responden Berdasarkan Penghasilan



Grafik 5 Diagram Penghasilan
Sumber: hasil output, 2026

Berdasarkan Grafik 5 sebagian besar responden memiliki penghasilan Rp5.100.000 – Rp7.000.000 sebanyak 35 orang (60,3%). Diikuti oleh Rp7.100.000 – Rp10.000.000 sebanyak 12 orang (20,7%), dan Rp3.000.000 – Rp5.000.000 sebanyak 11 orang (19,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat penghasilan menengah.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam PLS-SEM dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu item pertanyaan dalam mengukur konstruk laten. Pengujian *outer model* dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *convergent validity*, *reliability*, dan *discriminant validity*.

Convergent Validity

Convergent validity (validitas konvergen) dilakukan untuk melihat nilai *loading factor* pada masing-masing indikator terhadap konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indicator Code	Loading Factor	Cut-Off Value	Result
Beban Kerja	BK1.1	0.908	> 0.70	Valid
	BK1.2	0.900	> 0.70	Valid
	BK1.3	0.901	> 0.70	Valid
	BK2.1	0.878	> 0.70	Valid
	BK2.2	0.865	> 0.70	Valid
	BK2.3	0.875	> 0.70	Valid
	BK3.1	0.844	> 0.70	Valid
	BK3.2	0.902	> 0.70	Valid
	BK3.3	0.903	> 0.70	Valid
	BK4.1	0.919	> 0.70	Valid
	BK4.2	0.911	> 0.70	Valid
	BK4.3	0.884	> 0.70	Valid
Burnout	BO1.1	0.884	> 0.70	Valid
	BO1.2	0.897	> 0.70	Valid
	BO2.1	0.909	> 0.70	Valid
	BO2.2	0.880	> 0.70	Valid
	BO3.1	0.850	> 0.70	Valid
	BO3.2	0.918	> 0.70	Valid
	BO4.1	0.899	> 0.70	Valid
	BO4.2	0.879	> 0.70	Valid
Kinerja Karyawan	KK1.1	0.912	> 0.70	Valid
	KK1.2	0.841	> 0.70	Valid
	KK1.3	0.919	> 0.70	Valid
	KK2.1	0.848	> 0.70	Valid
	KK2.2	0.891	> 0.70	Valid
	KK2.3	0.914	> 0.70	Valid
	KK3.1	0.911	> 0.70	Valid
	KK3.2	0.863	> 0.70	Valid
	KK3.3	0.911	> 0.70	Valid
	KK4.1	0.915	> 0.70	Valid
	KK4.2	0.888	> 0.70	Valid
	KK4.3	0.904	> 0.70	Valid
	KK5.1	0.882	> 0.70	Valid
	KK5.2	0.907	> 0.70	Valid
	KK5.3	0.893	> 0.70	Valid
Turnover Intention	TI1.1	0.846	> 0.70	Valid
	TI1.2	0.901	> 0.70	Valid
	TI2.1	0.855	> 0.70	Valid
	TI2.2	0.894	> 0.70	Valid
	TI3.1	0.913	> 0.70	Valid
	TI3.2	0.931	> 0.70	Valid
	TI4.1	0.877	> 0.70	Valid
	TI4.2	0.913	> 0.70	Valid
	TI5.1	0.866	> 0.70	Valid
	TI5.2	0.855	> 0.70	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* antara 0,841 sampai 0,931 atau berada di atas batas minimum 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang

diukur secara baik sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan pengujian selanjutnya dilakukan untuk nilai AVE, yang dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Beban Kerja	0.794	Memenuhi
<i>Burnout</i>	0.792	Memenuhi
Kinerja Karyawan	0.798	Memenuhi
<i>Turnover Intention</i>	0.784	Memenuhi

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki nilai AVE yang berada pada rentang 0,784–0,798. Nilai AVE tertinggi terdapat pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,798, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel *Turnover Intention* sebesar 0,784. Meskipun demikian, seluruh nilai AVE telah melampaui batas minimum 0,50. Oleh karena itu, model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

Uji Reabilitas (Reliability)

Pengujian reliability dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap indikator pada setiap konstruk penelitian. Pengujian reliability dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$ Berikut merupakan pengujian *reliability* ditunjukan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0.976	0.977
<i>Burnout</i>	0.962	0.965
Kinerja Karyawan	0.982	0.982
<i>Turnover Intention</i>	0.969	0.970

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Variabel Beban Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,976 dan *Composite Reliability* sebesar 0,977. Variabel *Burnout* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962 dan *Composite Reliability* sebesar 0,965. Selanjutnya, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,982 dan *Composite Reliability* sebesar 0,982, sedangkan variabel *Turnover Intention* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,969 dan *Composite Reliability* sebesar 0,970. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang telah ditetapkan, yaitu memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70 maka dapat dilakukan pengolahan data tahap selanjutnya, yaitu analisis *discriminant validity*.

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

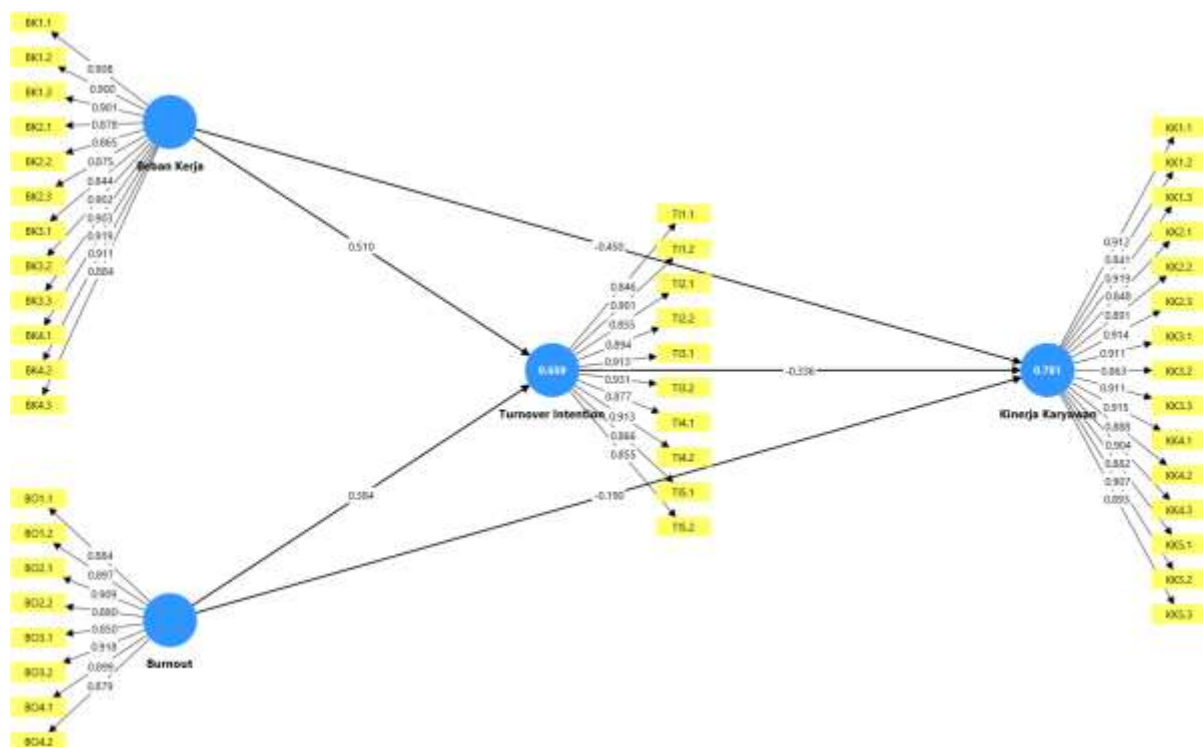
Discriminant validity (validitas diskriminan) dilakukan untuk memastikan bahwa konstruk laten satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan secara konseptual. Evaluasi *discriminant validity* dapat diketahui melalui nilai *Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai HTMT lebih kecil dari 0,90. Nilai hasil evaluasi *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Kinerja Karyawan	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja				
<i>Burnout</i>	0.655			
Kinerja Karyawan	0.841	0.733		
<i>Turnover Intention</i>	0.772	0.732	0.829	

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja dan *Burnout* memiliki nilai sebesar 0,655. Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,841, sedangkan hubungan antara Beban Kerja dan *Turnover Intention* sebesar 0,772. Selanjutnya, hubungan antara *Burnout* dan Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT sebesar 0,733, sedangkan hubungan antara *Burnout* dan *Turnover Intention* sebesar 0,732. Adapun hubungan antara Kinerja Karyawan dan *Turnover Intention* memiliki nilai HTMT sebesar 0,829. Nilai HTMT menunjukkan sudah di bawah 0,90. Artinya, masing-masing variabel dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya.



Gambar 1 Model Outer loading
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Evaluasi Model Struktural (*Inner model*)

Evaluasi model struktural (*Inner model*) dalam PLS-SEM dilakukan dengan tujuan untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antar konstruk laten dalam model yang dibangun. Pengujian *inner model* dilakukan melalui pengujian *R-square*, *Effect Size (F-square)*, *Model Fit*, dan *Q-square*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada *inner model* digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,75 = kuat, 0,50 = moderat, 0,25 =

lemah. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil Nilai R^2 pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

Variabel	Nilai R^2	Hasil
Kinerja Karyawan	0.781	Kuat
<i>Turnover Intention</i>	0.659	Moderat

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, Nilai R^2 Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,781 menunjukkan bahwa 78,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, *Burnout*, dan *Turnover Intention*, sedangkan 21,9% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai R^2 *Turnover Intention* sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65,9% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan *Burnout*, sedangkan 34,1% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Effect Size (F^2)

Pengujian *effect size* digunakan untuk melihat seberapa besar kecilnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F^2 dikategorikan dengan nilai sebesar 0,02 = kecil, 0,15 = sedang, 0,35 = besar. Berikut Tabel 6 menampilkan nilai *effect size* (F^2) pada penelitian kali ini.

Tabel 6. Nilai *Effect Size* (F^2)

Variabel	Nilai F^2	Hasil
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.377	Besar
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.451	Besar
<i>Burnout</i> -> Kinerja Karyawan	0.077	Kecil
<i>Burnout</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.256	Sedang
<i>Turnover Intention</i> -> Kinerja Karyawan	0.176	Sedang

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan ($f^2 = 0,377$) dan *Turnover Intention* ($f^2 = 0,451$). Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar dalam model penelitian. Selanjutnya, *Burnout* memiliki pengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan ($f^2 = 0,077$), namun memiliki pengaruh sedang terhadap *Turnover Intention* ($f^2 = 0,256$). Sementara itu, *Turnover Intention* memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan ($f^2 = 0,176$). Secara keseluruhan, hasil uji *effect size* menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian.

Model Fit

Pengujian *model fit* dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian model penelitian dengan data empiris yang diperoleh. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel yang dibangun dalam kerangka penelitian memiliki kekuatan prediksi yang akurat serta relevansi yang kuat. Berikut Tabel 7 menampilkan nilai *model fit* pada penelitian kali ini.

Tabel 7. Uji Model Fit

Model Fit Index	Saturated model	Estimated model	Cut-Off Value	Hasil
SRMR	0.052	0.052	< 0,80	Good fit
d_ULS	2.843	2.843	Lower is better	Baik
d_G	9.894	9.894	Lower is better	Baik
Chi-square	1660.465	1660.465	Lower is better	Baik
NFI	0.657	0.657	> 0,90	Cukup

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, diperoleh nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,052 baik pada *saturated model* maupun *estimated model*. Nilai tersebut berada di bawah batas yang direkomendasikan, yaitu 0,08, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik (*good fit*). Selain itu, nilai d_ULS sebesar 2,843 dan d_G sebesar 9,894 menunjukkan tingkat kesesuaian model yang cukup baik karena semakin kecil nilainya maka semakin baik kecocokan model. Sementara itu, nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,657 menunjukkan bahwa model belum mencapai nilai ideal yang umumnya direkomendasikan, yaitu di atas 0,90. Meskipun demikian, dalam pendekatan PLS-SEM nilai NFI tidak dijadikan sebagai kriteria utama dalam menentukan kelayakan model, melainkan hanya sebagai ukuran pendukung. Oleh karena itu, nilai NFI yang belum mencapai batas ideal tidak serta-merta menunjukkan bahwa model penelitian tidak layak digunakan.

Secara keseluruhan, berdasarkan nilai SRMR yang telah memenuhi kriteria *good fit* (baik) serta didukung oleh nilai d_ULS dan d_G yang menunjukkan tingkat kesesuaian yang memadai, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data empiris. Dengan demikian, model dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya, yaitu uji *Q-square*.

Uji Q-square

Uji *Q-square* atau uji *predictive relevance* bertujuan untuk menggambarkan nilai akurasi prediksi. Pada uji ini, akan diketahui seberapa baik setiap perubahan yang ada pada variabel independen mampu memprediksi variabel dependen. Berikut Tabel 8 menampilkan hasil nilai *Q-square*.

Tabel 8. Uji Q-Square

Variabel	Nilai Q ²	Hasil
Turnover Intention	0.635	Prediksi Kuat
Kinerja Karyawan	0.733	Prediksi Kuat

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 8, dapat diketahui nilai *Q-square* variabel *Turnover Intention* dan kinerja karyawan adalah 0.635 dan 0.733. Karena seluruh nilai $Q^2 > 0$ maka model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan prediksi model yang tinggi.

Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Penelitian ini mengajukan 5 hipotesis yang diuji menggunakan teknik *bootstrapping* pada model SEM-PLS. Evaluasi hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *t-statistic* dan *p-value* untuk menentukan signifikansi hubungan antarvariabel. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* ≥ 1.96 dan *p-value* $< 0,05$.

Sementara itu, arah pengaruh antarvariabel dapat diidentifikasi melalui nilai *Original Sample* (O). Nilai *Original Sample* yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif, sedangkan nilai negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif. Berdasarkan hasil analisis tersebut, ringkasan pengujian pengaruh langsung disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9 Nilai *Path coefficient*

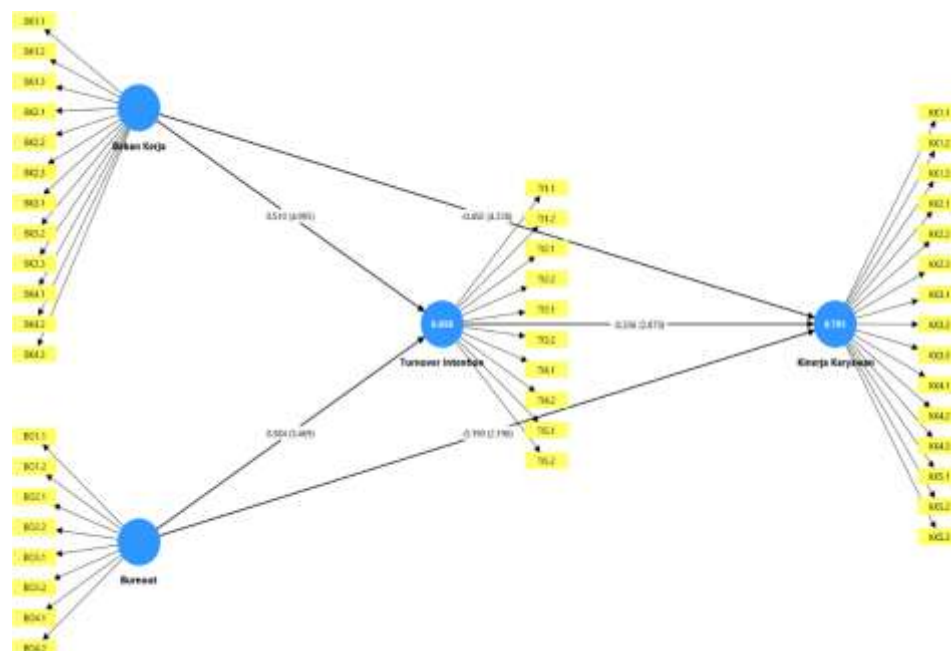
Hipotesis	Pengaruh	<i>Original Sample</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	Hasil
H1	Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.450	4.338	0.000	Diterima
H2	Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.510	4.995	0.000	Diterima
H3	<i>Burnout</i> -> Kinerja Karyawan	-0.190	2.196	0.028	Diterima
H4	<i>Burnout</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.384	3.469	0.001	Diterima
H5	<i>Turnover Intention</i> -> Kinerja Karyawan	-0.336	2.870	0.004	Diterima

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9 di atas hasil pengujian pengaruh langsung dapat diketahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar -0.450 dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,338 dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai koefisien sebesar 0.510 dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,995 dan *p-values* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai koefisien sebesar -0.190 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,196 dan *p-values* sebesar 0,028. Hasil ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai koefisien sebesar 0.384 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,469 dan *p-values* sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Adapun pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai koefisien sebesar -0.336 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,870 dan *p-values* sebesar 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis langsung dalam penelitian ini dinyatakan diterima.



Gambar 2 Output Pengujian Bootstrapping
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediasi mampu menjembatani hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Turnover Intention* mampu memediasi hubungan antara Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian mediasi mengacu pada *output Specific Indirect effects* pada *SmartPLS 4*.

Tabel 10. Nilai *Specific indirect effects*

Hipotesis	Variabel	T-statistics	P-values	Hasil
H6	Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i> -> Kinerja Karyawan	2.671	0.008	Signifikan
H7	<i>Burnout</i> -> <i>Turnover Intention</i> -> Kinerja Karyawan	2.051	0.040	Signifikan

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *specific indirect effects* pada Tabel 10, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* memperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,671 dan *p-values* sebesar 0,008 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Intention* mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian, perubahan tingkat beban kerja yang dialami karyawan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja melalui peningkatan tingkat *turnover Intention*.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* memperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,051 dan *p-values* sebesar 0,040 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa *Turnover Intention* juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Burnout* dan Kinerja Karyawan. Artinya, kondisi kelelahan kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi kinerja tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui meningkatnya *Turnover Intention* dalam perusahaan.

Selain itu, hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*). Hal ini dibuktikan oleh pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang tetap signifikan (*p-value* = 0,000), sementara pengaruh tidak langsung melalui *Turnover Intention* juga signifikan (*p-value* = 0,008). Kondisi serupa juga ditemukan pada hubungan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan, dimana pengaruh langsung tetap signifikan (*p-value* = 0,028) dan pengaruh tidak langsung melalui *Turnover Intention* juga signifikan (*p-value* = 0,040). Dengan demikian, *Turnover Intention* tidak sepenuhnya menjadi satu-satunya jalur yang menjelaskan pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan, namun berperan sebagai variabel yang memperkuat dan menjelaskan sebagian hubungan tersebut.

3.2. Diskusi

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0.450 dengan nilai *t-statistic* 4,338, dan *p-value* 0,000 $< 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan kelelahan dan menurunkan konsentrasi, tetapi juga membatasi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal dan tepat waktu. Ketika tuntutan pekerjaan sudah tidak seimbang lagi dengan kapasitas dan sumber daya yang dimiliki, kualitas hasil kerja akan merosot, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiandi dan Herlina (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan tingginya beban kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karena karyawan mengalami tekanan pekerjaan yang berlebihan. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Restifania *et al.*, (2025) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan performa kerja.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10385>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0.190 dengan nilai *t-statistic* 2,196, dan *p-value* $0,028 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa *burnout* merupakan faktor kritis yang mengganggu kondisi fisik, emosional, dan mental karyawan. Kelelahan yang terjadi secara terus-menerus ini membuat mereka kehilangan semangat, mudah lelah, serta sulit berkonsentrasi saat bekerja. Akibatnya, kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas akan melemah, yang pada akhirnya memicu penurunan efektivitas dalam menjalankan setiap tanggung jawab.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutasoit dan Hawignyo (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun karena kondisi kelelahan kerja memengaruhi semangat dan fokus kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani *et al.*, (2023) juga menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *burnout* dapat menyebabkan gangguan psikologis dan emosional yang berdampak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.510 dengan nilai *t-statistic* 4,995, dan *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka *turnover Intention* juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu tekanan emosional dan fisik yang berat pada karyawan. Ketika dihadapkan pada volume tugas yang melimpah, target yang terlampaui tinggi, serta tenggat waktu yang sempit, karyawan akan mudah merasa lelah, stres, dan tidak nyaman saat bekerja. Dalam jangka panjang, akumulasi dari kondisi negatif tersebut dapat memicu tingginya intensitas *turnover*, di mana karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan demi mencari pekerjaan lain yang lebih menghargai kapasitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afifaturochmah dan Swasti (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan meningkatnya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga memicu munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan Anugrah *et al.*, (2025) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut menegaskan pengelolaan beban kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres kerja dan meningkatkan kecenderungan *turnover Intention* dalam organisasi.

Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.384 dengan nilai *t-statistic* 3,469, dan *p-value* $0,001 < 0,05$, sehingga H4 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka *turnover Intention* juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi *burnout* yang dibiarkan terus-menerus dapat memicu tingginya intensitas *turnover*. Kelelahan emosional, tekanan mental, serta merosotnya semangat kerja akibat beban profesi membuat karyawan merasa tidak mampu lagi memenuhi tuntutan perusahaan. Ketika keterikatan emosional terhadap organisasi telah terkikis, mereka cenderung memilih untuk mengundurkan diri demi mencari lingkungan baru yang menawarkan kenyamanan serta keseimbangan hidup-kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirani *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover*. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Purba dan Simarmata (2023) juga menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kelelahan kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada hipotesis kelima menunjukkan bahwa *turnover Intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0.336 dengan nilai *t-statistic* 2,870, dan *p-value* $0,004 < 0,05$, sehingga H_5 diterima. Artinya, semakin tinggi *turnover Intention*, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif, yang mengindikasikan bahwa ketika karyawan mulai kehilangan keterikatan dengan organisasi serta memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, fokus dan motivasi kerjanya cenderung menurun. Karyawan yang memiliki tingkat *turnover intention* tinggi umumnya mengalami penurunan keterlibatan psikologis dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Mereka tidak lagi berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan, sehingga muncul berbagai perilaku yang kurang mendukung kinerja, seperti menunda penyelesaian tugas, berkurangnya konsentrasi, dan menurunnya perhatian terhadap standar kualitas kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahputra dan Wardayani (2023) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya *turnover intention* karyawan dapat menyebabkan menurunnya fokus dan loyalitas kerja sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jamal (2021) juga menemukan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan akan mengalami penurunan motivasi dan loyalitas kerja sehingga berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan..

Pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karawan Melalui Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data pada hipotesis keenam menunjukkan bahwa *Turnover Intention* terbukti memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh signifikansi pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel *turnover Intention*. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 2,671 dan *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga H_6 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka *turnover Intention* akan meningkat dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan melalui peningkatan *turnover intention*. Ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, mereka cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Meningkatnya *turnover intention* menyebabkan berkurangnya fokus, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula *turnover intention* yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firdaus (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat keluar dari organisasi dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ong dan Sentoso (2023) menemukan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang membuat niat keluar dari organisasi. Karyawan dengan beban kerja tinggi cenderung mengalami tekanan kerja dan ketidakpuasan sehingga memengaruhi performa kerja mereka dalam organisasi.

Pengaruh antara Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data pada hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *turnover Intention* terbukti memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa *Burnout* dapat memengaruhi Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan *turnover Intention*. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 2,051 dan *p-value* sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga $H7$ diterima. Artinya, semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan, maka *turnover Intention* akan meningkat dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *burnout* memengaruhi kinerja tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui *turnover intention* sebagai variabel mediasi. Bahwa *burnout* yang dialami karyawan dapat meningkatkan *turnover intention*, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi. Meningkatnya *turnover intention* menyebabkan berkurangnya fokus, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin tinggi *turnover intention* yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadapdap *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas kerja menurun dan keinginan untuk keluar dari perusahaan meningkat. Selain itu, penelitian Lengkong *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja organisasi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality Control* PT XYZ. Beban kerja dan *burnout* yang semakin tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan serta meningkatkan *turnover intention*. Selain itu, *turnover intention* terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *turnover intention* mampu memediasi pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional, mencegah terjadinya *burnout*, dan menekan *turnover intention* guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau employee engagement, agar model penelitian menjadi lebih komprehensif

Referensi

1. Afifaturochmah, A., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–56.
2. Aji, R. D., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja.
3. Ariawan, J. (2023). Analysis of the influence of *burnout*, job satisfaction and organizational commitment on *turnover intention* of electronic manufacturer employees in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 9(5), 1–15.
4. Firdaus, V. (2023). Beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2244>
5. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.
6. Hutasoit, R., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–123.
7. Irbayuni, S. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT ABC. *Jurnal Riset Laboratorium dan Bisnis*, 14(3), 3484–3492. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1747>
8. Jamal, M., Ahmad, R., & Yusuf, A. (2021). The effect of *turnover intention* on employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 9(3), 211–220.
9. Kirani, D., Putri, A. N., & Saputra, H. (2025). *Burnout* dan *turnover intention* pada karyawan sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(1), 78–90..
10. Ong, W., & Sentoso, A. (2023). Workload, organizational commitment, and *turnover intention*: Job satisfaction as mediation. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 99–108.
- Restifania, D., Prasetyo, A., & Nugroho, B. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 55–67.
11. Putri, D. (2024). *Burnout* dan implikasinya terhadap perilaku kerja karyawan.
12. Robbins, S. P. (2025). *Organizational behavior* (20th ed.). Pearson Education.

13. Wahyudi, S., et al. (2024). Dimensi beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
14. Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The effect of workload and work stress on employee performance with *burnout* as a mediation variable. *International Journal of Applied Business and International Management*, 8(2), 397–410.
15. Widiarti, R., & Herlina, N. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 11(2), 134–145.