



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: 430-435

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

Pengaruh Beban Kerja dan *Perceived Firm Unfairness* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Henny Catering Dimoderasi Oleh *Burnout*

Rafly Rivandy¹, Irwan Cahyadi², Febria Nurmelia Marlina³, Makiah⁴, Ika Yuliana⁵

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

¹2203010071@universitasbumigora.ac.id, ²irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id,

³febrianurmelia@universitasbumigora.ac.id, ⁴makiah@universitasbumigora.ac.id

⁵ikayuliana@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Tingginya turnover intention merupakan masalah penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh beban kerja, persepsi keadilan perusahaan, dan burnout. Kondisi ini berdampak negatif terhadap kinerja Perusahaan Henny Catering, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta terganggunya stabilitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi serta mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya kondisi tersebut agar dapat merancang kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan perceived firm unfairness terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan perceived firm unfairness berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Burnout juga terbukti mampu memoderasi serta memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut. Nilai R-Square sebesar 0,696 menunjukkan model mampu menjelaskan 69,6% variasi turnover intention, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menekan tingkat turnover serta mendukung pengambilan keputusan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat, dan produktif bagi keberlangsungan organisasi jangka panjang.

Kata kunci: *Beban Kerja, Perceived Firm Unfairness, Turnover Intention, Burnout*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, terutama pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas layanan dan kinerja karyawan. Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif, adil, dan mampu mendorong produktivitas karyawan [1]. Kondisi kerja yang tidak optimal dapat menimbulkan tekanan, menurunkan motivasi, serta memicu terjadinya burnout [2].

Salah satu dampak dari kondisi tersebut adalah meningkatnya turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela [3]. Tingginya turnover intention dapat berdampak pada terganggunya stabilitas operasional, meningkatnya biaya rekrutmen, serta menurunnya kualitas layanan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, khususnya pada industri jasa.

Beban kerja (workload) merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention [4]. Industri catering memiliki karakteristik pekerjaan yang padat karya dan berintensitas tinggi, sehingga beban kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan kinerja karyawan [5]; [6]. Beban kerja yang berlebihan juga berpotensi meningkatkan kelelahan dan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan [7]

Selain beban kerja, perceived firm unfairness atau persepsi ketidakadilan organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap karyawan. Persepsi ketidakadilan terhadap kebijakan, pembagian kerja,

Pengaruh Beban Kerja dan Perceived Firm Unfairness Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Henny Catering Dimoderasi Oleh Burnout

maupun sistem penghargaan dapat menurunkan kepuasan dan komitmen kerja, serta meningkatkan turnover intention [8];[9] Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, mereka cenderung menunjukkan respons negatif terhadap organisasi.

Kondisi beban kerja yang tinggi dan rendahnya persepsi keadilan organisasi dapat memicu burnout, yaitu kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan [10]. Burnout berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kondisi kerja dan turnover intention, karena karyawan yang mengalami kelelahan cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan [11];[12]. Ketika persepsi keadilan rendah, karyawan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi, hingga munculnya *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi dan rendahnya persepsi terhadap keadilan organisasi dapat memicu peningkatan risiko *burnout* [13]. [14] menyatakan *perceived firm unfairness* juga terbukti berperan dalam meningkatkan *turnover intention*, di mana persepsi ketidakadilan organisasi dapat menurunkan komitmen kerja dan meningkatkan *burnout* yang pada akhirnya mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan. Namun demikian, kajian yang ada masih didominasi oleh variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara umum. Sementara itu, penelitian sebelumnya [15] menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karena beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres kerja dan *burnout*

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari data primer melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Cathering Henny dengan teknik *purposive sampling*. Variabel penelitian meliputi beban kerja (X1) dan *perceived firm unfairness* (X2) sebagai variabel independen, keputusan investasi *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen, serta *burnout* (Z) sebagai variabel moderasi. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel dan peran moderasi dalam model penelitian dengan bantuan software SmartPLS. Tahapan analisis dalam penelitian ini mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Beban Kerja	Pengukuran subjektif, Pengukuran Kinerja, Pengukuran Fisiologis	Skala Likert
<i>Perceived Firm Unfairness</i>	Ketidakadilan prosedur, Ketidakadilan Interaksional	Skala Likert
<i>Turnover Intention</i>	Keinginan mencari pekerjaan lain, Keinginan berhenti dari pekerjaan saat ini, pemikiran untuk meninggalkan organisasi.	Skala Likert
<i>Burnout</i>	Kelelahan emosional, Sikap negatif dalam pekerjaan, Penurunan semangat dan prestasi kerja.	Skala Likert

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Outer Model

Tahapan *outer model* dalam penelitian ini meliputi:

Convergent validity dinilai berdasarkan nilai loading factor. Suatu indikator dianggap memenuhi syarat jika memiliki nilai loading factor > 0,70.

Tabel 3.1 *Convergent Validity*

Kode	Nilai <i>Cross-Loading Factor</i>	Keterangan
X1.1	0.877	Valid
X1.2	0.857	Valid
X1.3	0.871	Valid
X1.4	0.701	Valid
X1.5	0.839	Valid
X1.6	0.799	Valid
X1.7	0.784	Valid
X1.8	0.821	Valid
X1.9	0.890	Valid
X2.1	0.849	Valid
X2.2	0.862	Valid
X2.3	0.858	Valid
X2.4	0.812	Valid
X2.5	0.845	Valid
X2.6	0.822	Valid
Y.1	0.747	Valid
Y.2	0.791	Valid
Y.3	0.810	Valid
Y.4	0.741	Valid
Y.5	0.804	Valid
Y.6	0.807	Valid
Y.7	0.817	Valid
Y.8	0.788	Valid
Y.9	0.823	Valid
Z.1	0.770	Valid
Z.2	0.889	Valid
Z.3	0.854	Valid
Z.4	0.851	Valid
Z.5	0.848	Valid
Z.6	0.808	Valid
Z.7	0.870	Valid
Z.8	0.847	Valid
Z.9	0.823	Valid

Berdasarkan tabel *Convergent Validity*, nilai *outer loading* pada seluruh item variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 3.2 *Discriminant Validity*

Variabel	Beban Kerja	<i>Perceived Firm Fairness</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Burnout</i>
Beban Kerja (X1)	0.828*			
<i>Perceived Firm Unfairness</i> (X2)	0.195	0.841*		
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.360	0.292	0.792*	

<i>Burnout (Z)</i>	0.180	0.181	0.527	0.841*
--------------------	-------	-------	-------	--------

Berdasarkan hasil uji *Discriminant Validity*, nilai akar AVE untuk setiap variabel lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel dalam model penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 3.3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.944	0.951	0.686	Reliabel
<i>Perceived Firm Unfairness (X2)</i>	0.92	0.936	0.708	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.926	0.938	0.628	Reliabel
<i>Burnout (Z)</i>	0.948	0.956	0.707	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability (rho_c)* untuk semua variabel berada di atas 0,70, serta nilai AVE berada di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

3.2 Inner Model

Setelah tahapan evaluasi model pengukuran diselesaikan, analisis dilanjutkan pada pengujian model struktural. Evaluasi model struktural dilakukan untuk menelaah pola hubungan antar konstruk dalam model penelitian, menguji signifikansi pengaruh antarvariabel, serta menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan melalui nilai *R-square*.

Tabel 3.4 Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Turnover Intention (Y)	0,696	0,657

R-Square menunjukkan bahwa nilai dari *R-Square Adjusted* dari variabel *Turnover Intention* sebesar 0,696. Hal ini berarti bahwa 69,6% variasi variabel *Turnover Intention* mampu dijelaskan oleh variabel *Beban Kerja*, *Perceived Firm Unfairness*, *Burnout*, serta interaksi moderasinya, sedangkan sisanya 30,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dengan melihat nilai koefisien jalur dan nilai T-Statistik. Jika nilai T-Statistik lebih tinggi dibandingkan nilai T-Tabel, berarti hipotesis terdukung. Berikutnya selain membandingkan nilai T-Tabel dan T-Statistik, hipotesis terdukung juga dapat dibuktikan dengan melihat P Value dari masing-masing hubungan antar variabel. Apabila nilai P Value lebih rendah dari Alpha 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima.

Tabel 3.4 Nilai R-Square

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	T-Stat	T-Tab	P-Value	Keterangan
H1: Beban Kerja (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,288	2,517	1,681	0,012	Positif dan Signifikan (Diterima)
H2: <i>Perceived Firm Unfairness</i> (X2) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,398	3,492	1,681	0,000	Positif dan Signifikan (Diterima)

Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,288 dengan T-Statistik 2,517 > T-Tabel 1,681 dan P-Value 0,012 < 0,05. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H1 diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Henny Catering. Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila beban kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka *turnover intention* pada karyawan Henny Catering juga mengalami kecenderungan peningkatan. Demikian pula sebaliknya, jika beban kerja dapat dikelola dengan baik dan tidak dirasakan berlebihan maka kecenderungan *turnover intention* yang dihasilkan karyawan juga mengalami penurunan.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh *Perceived Firm Unfairness* terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,398 dengan T-Statistik 3,492 > T-Tabel 1,681 dan P-Value 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa *perceived firm unfairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H2 diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *perceived firm unfairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Henny Catering. Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa semakin tinggi persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada karyawan Henny Catering. Demikian pula sebaliknya, jika persepsi keadilan meningkat maka kecenderungan *turnover intention* yang dihasilkan karyawan juga mengalami penurunan.

Tabel 3.5 Uji Efek Moderasi

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	T-Stat	T-Tab	P-Value	Keterangan
H3: Moderasi memperkuat <i>Burnout</i> *Beban Kerja (Z×X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,397	3,276	1,681	0,001	Positif dan Signifikan Memperkuat(Diterima)
H4: Moderasi memperkuat <i>Burnout</i> * <i>Perceived firm unfairness</i> (Z×X2) → <i>Turnover Intention</i>	0,255	2,178	1,681	0,029	Positif dan Signifikan Memperkuat(Diterima)

Pengujian Hipotesis 3 : Moderasi Memperkuat *Burnout* pada Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel interaksi *burnout* dengan beban kerja (Z×X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,276 yang lebih besar dari t tabel 1,681 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,397 menunjukkan bahwa *burnout* mampu memperkuat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *burnout* memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* diterima.

Pengujian Hipotesis 4 : Moderasi Memperkuat *Burnout* pada Pengaruh *Perceived Firm Unfairness* terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel interaksi burnout dengan perceived firm unfairness ($Z \times X_2$) memiliki nilai t hitung sebesar 2,178 yang lebih besar dari t tabel 1,681 dan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,255 menunjukkan bahwa burnout mampu memperkuat pengaruh *perceived firm unfairness* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa burnout memoderasi (memperkuat) pengaruh *perceived firm unfairness* terhadap *turnover intention* diterima.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan perceived firm unfairness berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Henny Catering. Peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan terbukti meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, terutama ketika tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu dirasakan cukup tinggi. Demikian pula, persepsi ketidakadilan dalam organisasi, seperti ketidakkonsistenan prosedur dan indikasi keberpihakan dalam pengambilan keputusan, mendorong meningkatnya turnover intention. Selain itu, burnout terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh beban kerja dan perceived firm unfairness terhadap turnover intention. Karyawan yang mengalami tingkat kelelahan emosional dan sikap negatif terhadap pekerjaan yang cukup tinggi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk keluar, terutama ketika dihadapkan pada beban kerja tinggi dan persepsi ketidakadilan. Model penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,696, yang mengindikasikan bahwa variabel beban kerja, perceived firm unfairness, burnout, serta interaksinya mampu menjelaskan 69,6% variasi turnover intention. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional dan penerapan keadilan organisasi yang konsisten menjadi langkah penting dalam menekan turnover intention. Selain itu, upaya untuk mengurangi burnout melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga diperlukan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas dan ruang lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi turnover intention.

Referensi

- [1] N. F. Zahrah, et al., "Peran strategis motivasi dan pemberdayaan SDM dalam manajemen organisasi: Tinjauan teoritis pendahuluan metode," *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 3, no. 03, pp. 114–127, 2025.
- [2] Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.468>
- [3] P. Asmara, "Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya," *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, vol. 5, no. 2, pp. 123–129, 2017.
- [4] Flores, J. (2023). *Turnover Intention*. 163–178. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37331-2_10
- [5] Y. Sudarwati and I. Izzaty, "Manajemen hubungan pelanggan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah," *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, vol. 13, no. 1, pp. 13–28, 2022.
- [6] N. A. Christy and S. Amalia, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 74–83, 2017.
- [7] M. S. Siburian, R. J. Pio, and S. A. P. Sambul, "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara," *Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 370–377, 2021.
- [8] Ayu, I., Maharani, K., Riana, I. G., & Sudibya, I. G. A. (2016). Efek Keadilan Remunerasi, Kompetensi Atasan dan Kohesivitas Kelompok terhadap Withholding Effort. 18(2), 103–112. <https://doi.org/10.9744/jti.18.2.103-112>
- [9] Simatupang, M. F., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Diversita*, 5(2), 95–104. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- [10] E. Indrian, H. D. Mulyana, and Y. Abdullah, "Pengaruh burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja (Survey pada perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya)," *Journal Intelektual*, vol. 2, no. 1, pp. 27–37, 2023.
- [11] I. W. Astiti, et al., "Pengaruh burnout terhadap kinerja perawat di instalasi intensive care RSUD Kardinah Tegal," *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2020.
- [12] U. Fatimah and E. Elistia, "Pengaruh job security dan job burnout terhadap job satisfaction dimediasi oleh work engagement," *Innovative: Journal of Social Science Research*, vol. 4, no. 2, pp. 6552–6577, 2024.
- [13] Miyanti, S. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 22–28. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4702>
- [14] Chandra, L. K., & Satrya, A. (2023). Pengaruh Perceived Firm Unfairness Terhadap Job. *Dynamic Management Journal*, 7(3)(3), 342–357.
- [15] Munir, M., Sunan, U., Surabaya, G., & Karyawan, K. (2023). *Acc Keadilan Organisasi 1*. 6(1), 39–48.