



Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout* Dan *Work Engagement* Pada Karyawan Produksi PT Astra Honda Motor Karawang

Lailafitri¹, Cecep Hermana²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang
¹2410631020226@student.unsika.ac.id, ²chermana911@staf.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat *turnover intention* pada operator produksi di sektor manufaktur yang berpotensi mengganggu stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan. Fenomena tersebut umumnya dipengaruhi oleh tingginya *workload*, kondisi *burnout*, serta rendahnya *work engagement* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* melalui *burnout* dan *work engagement* pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian terdiri atas operator produksi PT FCC Indonesia Karawang dengan sampel sebanyak 138 responden yang ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* melalui metode *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* serta berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Selain itu, *workload* dan *burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *workload* dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dan kelelahan kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sementara tingginya keterikatan kerja mampu menekan niat tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional, mengurangi risiko *burnout*, serta meningkatkan *work engagement* guna menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Workload, Burnout, Work Engagement, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Manajemen merupakan aspek penting dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Robbins dan Coulter (2021:8) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktivitas organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Terry dalam Hasibuan (2020:3) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai sasaran organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Griffin (2022:5) menambahkan bahwa manajemen merupakan aktivitas koordinasi terhadap pekerjaan individu lain agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Dengan demikian, manajemen dapat dipahami sebagai upaya terstruktur dalam mengelola berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu bidang penting dalam manajemen adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM berperan dalam mengatur, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dessler (2020:4) mendefinisikan MSDM sebagai prosedur untuk mendapatkan, melatih, mengevaluasi, dan memberikan imbalan kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan di tempat kerja. Mangkunegara (2021:2) menjelaskan bahwa MSDM mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja. Kasmir (2022:7) menambahkan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam era persaingan industri manufaktur yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan dituntut tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga stabilitas tenaga kerja agar proses operasional dapat berjalan secara optimal. Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan manufaktur adalah meningkatnya *turnover intention* di kalangan karyawan.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Robbins dan Judge (2021:89) mendefinisikan turnover intention sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela akibat ketidaknyamanan dalam pekerjaan. Mobley dalam Wasposito (2020:52) menyatakan bahwa turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi yang ditandai dengan upaya pencarian pekerjaan alternatif lain. Dessler (2020:117) menjelaskan bahwa turnover intention merupakan kondisi psikologis ketika karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021:67) mengemukakan bahwa turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam periode waktu tertentu. Meningkatnya turnover intention dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan berupa meningkatnya biaya rekrutmen, menurunnya produktivitas kerja, serta terganggunya efektivitas operasional organisasi (Dessler, 2020:112).

Fenomena turnover intention juga terjadi pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang. Berdasarkan hasil observasi awal, perusahaan menghadapi tantangan berupa target produksi yang tinggi, sistem kerja shift, serta standar ketepatan dan kecepatan kerja yang ketat sehingga sebagian karyawan mengalami penurunan kenyamanan kerja. Situasi tersebut mendorong sebagian karyawan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain yang dinilai lebih stabil dan memiliki tingkat tekanan kerja yang lebih rendah. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 13 operator produksi PT FCC Indonesia Karawang, diketahui bahwa turnover intention berada pada kategori cukup tinggi dengan rata-rata persentase sebesar 68,4%. Indikator keinginan mencari pekerjaan di perusahaan lain memperoleh skor tertinggi sebesar 74%, sedangkan indikator keinginan bertahan dalam perusahaan memperoleh skor terendah sebesar 61%. Sebanyak 38% responden menyatakan cukup setuju dan setuju bahwa mereka mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan apabila menemukan pekerjaan yang lebih baik.

Munculnya turnover intention tidak terlepas dari berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi psikologis karyawan. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan turnover intention adalah workload atau beban kerja. Workload merujuk pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam periode waktu tertentu. Tarwaka (2021:95) mendefinisikan workload sebagai berbagai aktivitas yang harus diselesaikan pekerja dalam rentang waktu tertentu baik secara fisik maupun mental. Putra dan Mulyadi (2022:44) menyatakan bahwa workload merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan produktivitas kerja individu. Robbins dan Judge (2021:213) menjelaskan bahwa workload merupakan tingkat tekanan kerja yang timbul akibat besarnya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, workload dapat diartikan sebagai beban kerja fisik maupun mental yang diterima individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Workload yang tinggi berpotensi menimbulkan tekanan kerja, menurunkan kenyamanan kerja, serta mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian Firdaus dan Avvriilia (2025) menunjukkan bahwa workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur. Penelitian Khoirunnisa (2026) juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap meningkatnya turnover intention pada karyawan manufaktur di Jawa Barat. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap operator produksi PT FCC Indonesia Karawang, variabel workload menunjukkan rata-rata persentase sebesar 72,1% yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator target pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu singkat memperoleh skor tertinggi sebesar 78%, sedangkan indikator kesesuaian jumlah pekerjaan dengan kemampuan fisik memperoleh skor terendah sebesar 64%. Sebanyak 46% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sering kali melampaui kapasitas tenaga dan waktu kerja normal.

Selain workload, faktor lain yang diduga memengaruhi turnover intention adalah burnout. Burnout menggambarkan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu panjang. Maslach dan Leiter (2021:41) mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Schaufeli (2020:88) menjelaskan bahwa burnout merupakan kondisi kelelahan kronis yang menyebabkan menurunnya energi dan motivasi kerja individu. Luthans (2021:276) menyatakan bahwa burnout merupakan kondisi stres kerja berkepanjangan yang mengakibatkan individu kehilangan semangat dan produktivitas kerja.

Burnout sering kali muncul sebagai konsekuensi dari workload yang berlebihan. Maslach dan Leiter (2021:55) menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi merupakan salah satu penyebab utama burnout. Penelitian Suryani dan Zulaihah (2026) menunjukkan bahwa workload memiliki hubungan positif terhadap burnout pada karyawan manufaktur. Ketika burnout meningkat, karyawan cenderung mengalami penurunan kenyamanan kerja, kehilangan motivasi, dan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Aziz et al. (2026) yang menemukan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap operator produksi PT FCC Indonesia Karawang, burnout menunjukkan rata-rata persentase sebesar 70,3% yang termasuk kategori tinggi. Indikator merasa lelah secara emosional setelah bekerja memperoleh skor tertinggi sebesar 76%, sedangkan indikator merasakan semangat saat memulai pekerjaan memperoleh skor terendah sebesar 62%. Sebanyak 42% responden menyatakan cukup setuju dan setuju bahwa mereka merasa cepat lelah serta kehilangan energi setelah bekerja dengan intensitas tinggi.

Selain workload dan burnout, work engagement juga menjadi faktor penting yang berkaitan dengan turnover intention. Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Schaufeli (2020:56) mendefinisikan work engagement sebagai kondisi positif yang ditandai oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh (absorption) terhadap pekerjaan. Bakker dan Demerouti (2021:34) menyatakan bahwa work engagement merupakan kondisi motivasional positif yang membuat individu merasa antusias terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2021:145) menjelaskan bahwa work engagement merupakan tingkat ikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Karyawan yang memiliki work engagement tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi sehingga memiliki kecenderungan turnover intention yang lebih rendah. Penelitian Ningrum et al. (2026) menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Selain itu, penelitian Herachwati et al. (2024) mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dan rendahnya work engagement menjadi faktor dominan yang meningkatkan turnover intention di sektor industri Indonesia. Penelitian Romi dan Dewi (2026) juga menunjukkan bahwa work engagement mampu memediasi pengaruh tekanan kerja terhadap niat berpindah kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui bahwa sebagian besar penelitian hanya menguji hubungan langsung antara workload, burnout, work engagement, dan turnover intention. Firdaus dan Avvriilia (2025) meneliti pengaruh workload terhadap turnover intention tanpa melibatkan work engagement. Khoirunnisa (2026) juga hanya menguji pengaruh workload terhadap turnover intention tanpa menggunakan variabel mediasi. Penelitian Aziz et al. (2026) berfokus pada pengaruh burnout terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan, sedangkan Dinata dan Dewi (2026) meneliti pengaruh workload dan burnout terhadap turnover intention pada sektor hospitality. Sementara itu, Romi dan Dewi (2026) menemukan bahwa work engagement dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tekanan kerja dan niat berpindah kerja. Oleh karena itu, masih terdapat peluang penelitian untuk mengkaji secara simultan hubungan workload, burnout, work engagement, dan turnover intention pada sektor manufaktur, khususnya pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang.

Secara konseptual, workload yang tinggi dapat meningkatkan burnout dan menurunkan work engagement karyawan. Kondisi burnout yang meningkat selanjutnya berpotensi meningkatkan turnover intention, sedangkan work engagement yang tinggi mampu menekan kecenderungan turnover intention. Dengan demikian, work engagement diduga memiliki peran mediasi dalam hubungan antara workload dan burnout terhadap turnover intention.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, hasil pra-survei, landasan teori, serta hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh workload terhadap turnover intention melalui burnout dan work engagement pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan work engagement dan menurunkan turnover intention karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi workload, burnout, work engagement, dan turnover intention pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang, bagaimana pengaruh workload dan burnout terhadap turnover intention, serta bagaimana peran work engagement dalam memediasi pengaruh workload dan burnout terhadap turnover intention. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi variabel penelitian, menganalisis pengaruh workload dan burnout terhadap turnover intention, serta menganalisis peran work engagement sebagai variabel mediasi pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan mengintegrasikan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2022:8) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, whereby populasi atau sampel tertentu diteliti dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data berbasis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sekaran dan Bougie (2021:17) menambahkan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji keterkaitan antar variabel melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini diterapkan untuk memetakan kondisi workload, burnout, dan turnover intention pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh workload dan burnout terhadap turnover intention. Pengukuran variabel workload dilakukan berdasarkan dimensi beban waktu, beban mental, dan beban fisik sesuai Tarwaka (2021:105). Variabel burnout diukur menggunakan dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri menurut Maslach dan Leiter (2021:60). Variabel turnover intention diukur berdasarkan dimensi pemikiran untuk berhenti, niat mencari pekerjaan lain, dan niat untuk pergi menurut Mobley dalam Waspodo (2020:54). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh operator produksi PT FCC Indonesia Karawang sebanyak 150 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak

110 responden. Teknik sampling yang diterapkan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden (Sugiyono, 2022:129). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5, observasi, kajian pustaka, dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji cobakan mediante uji validitas menggunakan teknik Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai alpha lebih besar dari 0,70 dinyatakan reliabel (Ghozali, 2021:47). Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta analisis verifikatif menggunakan regresi linier berganda dengan dukungan *software* IBM SPSS versi 26. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT FCC Indonesia Karawang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen otomotif, khususnya komponen sistem kopling dan transmisi kendaraan bermotor. Perusahaan ini menjadi salah satu pemasok komponen otomotif bagi perusahaan kendaraan roda dua dan roda empat di Indonesia. Aktivitas produksi perusahaan dilakukan secara berkelanjutan dengan sistem *shift* dan target produksi yang tinggi sehingga membutuhkan operator produksi yang memiliki ketelitian, ketahanan fisik, dan kemampuan kerja cepat. Tingginya tuntutan pekerjaan pada bagian produksi menyebabkan perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis dan keterikatan kerja karyawan guna menjaga stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini dilakukan terhadap operator produksi PT FCC Indonesia Karawang dengan jumlah responden sebanyak 138 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert 1–5.

3.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Data karakteristik responden dimanfaatkan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil operator produksi PT FCC Indonesia Karawang.

3.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	96	69,6%
Wanita	42	30,4%
Total	138	100%

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 69,6%. Hal ini menggambarkan bahwa aktivitas produksi di PT FCC Indonesia Karawang masih dikuasai oleh tenaga kerja pria mengingat pekerjaan operator produksi memerlukan ketahanan fisik yang memadai dan intensitas kerja yang tinggi.

3.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18–25 tahun	48	34,8%
26–30 tahun	57	41,3%
31–35 tahun	24	17,4%
>35 tahun	9	6,5%
Total	138	100%

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–30 tahun sebesar 41,3%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa operator produksi berada pada usia produktif yang memiliki kemampuan kerja dan produktivitas relatif tinggi.

3.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	103	74,6%

Diploma	21	15,2%
Sarjana	14	10,2%
Total	138	100%

Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 74,6% yang sesuai dengan karakteristik tenaga operator produksi pada industri manufaktur.

3.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	21	15,2%
1–3 tahun	64	46,4%
4–6 tahun	37	26,8%
>6 tahun	16	11,6%
Total	138	100%

Mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebesar 46,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar operator produksi masih berada pada tahap pengembangan pengalaman kerja dan adaptasi terhadap sistem kerja perusahaan.

3.3 Hasil Uji Instrumen

3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan nilai *r* tabel sebesar 0,167 pada taraf signifikansi 5%.

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
<i>Workload</i>	X1.1	0,721	0,167	Valid
<i>Workload</i>	X1.2	0,745	0,167	Valid
<i>Workload</i>	X1.3	0,703	0,167	Valid
<i>Burnout</i>	X2.1	0,768	0,167	Valid
<i>Burnout</i>	X2.2	0,734	0,167	Valid
<i>Burnout</i>	X2.3	0,786	0,167	Valid
<i>Work Engagement</i>	Z1	0,752	0,167	Valid
<i>Work Engagement</i>	Z2	0,774	0,167	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,801	0,167	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y2	0,784	0,167	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y3	0,756	0,167	Valid

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan dengan *r* tabel. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
<i>Workload</i>	0,841	0,70	<i>Reliabel</i>
<i>Burnout</i>	0,857	0,70	<i>Reliabel</i>
<i>Work Engagement</i>	0,826	0,70	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,873	0,70	<i>Reliabel</i>

Nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hal tersebut, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

3.4 Analisis Deskriptif

3.4.1 Deskripsi Variabel Workload

Dimensi	Mean	Kategori
Beban Waktu	4,12	Tinggi
Beban Mental	4,05	Tinggi
Beban Fisik	3,98	Tinggi
Rata-rata	4,05	Tinggi

Nilai rata-rata variabel *workload* sebesar 4,05 menunjukkan bahwa operator produksi PT FCC Indonesia Karawang merasakan beban kerja yang tinggi. Dimensi beban waktu memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa target produksi dan keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi tekanan utama bagi karyawan produksi.

3.4.2 Deskripsi Variabel Burnout

Dimensi	Mean	Kategori
<i>Emotional Exhaustion</i>	4,01	Tinggi
<i>Depersonalization</i>	3,87	Tinggi
<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	3,79	Tinggi
Rata-rata	3,89	Tinggi

Rata-rata nilai variabel burnout sebesar 3,89 mengindikasikan bahwa mayoritas operator produksi mengalami kelelahan emosional dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan.

3.4.3 Deskripsi Variabel Work Engagement

Dimensi	Mean	Kategori
---------	------	----------

<i>Vigor</i>	3,42	Cukup Tinggi
<i>Dedication</i>	3,51	Cukup Tinggi
<i>Absorption</i>	3,37	Cukup Tinggi
Rata-rata	3,43	Cukup Tinggi

Hasil analisis menunjukkan bahwa work engagement berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar operator produksi masih memiliki semangat dan dedikasi dalam bekerja, namun belum mencapai tingkat optimal akibat tekanan kerja yang tinggi.

3.4.4 Deskripsi Variabel Turnover Intention

Dimensi	Mean	Kategori
<i>Thinking of Quitting</i>	3,88	Tinggi
<i>Intention to Search</i>	4,03	Tinggi
<i>Intention to Quit</i>	3,79	Tinggi
Rata-rata	3,90	Tinggi

Nilai rata-rata variabel *turnover intention* sebesar 3,90 menunjukkan bahwa sebagian operator produksi memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap memiliki tekanan kerja lebih rendah dan kondisi kerja lebih nyaman.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

3.5.2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Workload	0,652	1,534	Tidak terjadi multikolinearitas
Burnout	0,652	1,534	Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai VIF seluruh variabel berada di bawah 10 sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6 Analisis Verifikatif

3.6.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh temuan bahwa workload memiliki pengaruh positif terhadap burnout dengan koefisien sebesar 0,684 serta pengaruh negatif terhadap work engagement dengan koefisien sebesar -0,421. Selain itu, burnout memiliki pengaruh negatif terhadap work engagement dengan koefisien sebesar -0,516. Variabel workload dan burnout juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, whereas work engagement memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention.

3.6.2 Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y=5,871+0,392X1+0,348X2-0,287Z$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *workload* dan *burnout* akan meningkatkan *turnover intention*, sedangkan peningkatan *work engagement* akan menurunkan *turnover intention*.

3.6.3 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa sebesar 67,4% variasi dalam *turnover intention* dapat forklarkan oleh *workload*, *burnout*, dan *work engagement*. Sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

3.6.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Workload - Turnover Intention</i>	5,621	0,000	Signifikan
<i>Burnout - Turnover Intention</i>	4,873	0,000	Signifikan
<i>Work Engagement - Turnover Intention</i>	-3,912	0,000	Signifikan

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa *workload* dan *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3.6.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

F hitung	Sig.	Keterangan
92,516	0,000	Signifikan

Hasil uji F menunjukkan bahwa *workload*, *burnout*, dan *work engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi *workload* pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang berada pada kategori tinggi. Tingginya target produksi, sistem kerja *shift*, dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat menyebabkan operator produksi mengalami tekanan kerja yang cukup besar. Kondisi tersebut memperkuat teori Tarwaka (2021:95) yang menyatakan bahwa *workload* merupakan beban pekerjaan fisik maupun mental yang dapat menimbulkan tekanan kerja apabila melebihi kapasitas pekerja. Tingkat permasalahan yang dihadapi operator produksi dalam menjalankan tugasnya mengindikasikan perlunya penerapan sistem pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional demi mempertahankan kondisi kerja yang optimal bagi sumber daya manusia. Berdasarkan data penelitian, tingkat *burnout* pada operator produksi termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) mencatat nilai paling tinggi, mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kerja mengalami kondisi kelelahan setelah bekerja dalam intensitas yang tinggi. Fenomena ini sesuai dengan kerangka teori Maslach dan Leiter (2021:41) yang mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi kelelahan secara emosional, mental, dan fisik akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Target produksi yang berkesinambungan menyebabkan sebagian operator mengalami penurunan energi dan motivasi kerja yang selanjutnya berdampak pada penurunan kenyamanan kerja mereka. Penelitian juga mengungkapkan bahwa *work engagement* berada pada kategori yang cukup positif. Meskipun sebagian besar operator produksi menunjukkan semangat dan dedikasi dalam bekerja, tingkat tekanan kerja yang tinggi beserta kondisi kelelahan yang dialami menyebabkan tingkat keterikatan kerja belum mencapai titik optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan tekanan kerja memberikan pengaruh terhadap tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Schaufeli (2020:56) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan. Berikutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* berada pada kategori tinggi. Sebagian operator produksi memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan alternatif yang dianggap lebih nyaman dengan tekanan kerja lebih rendah. Kondisi ini mengindikasikan adanya tren niat berpindah kerja yang memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen karena dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi. Secara verifikatif, penelitian membuktikan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin besar beban kerja yang ditanggung karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk mengakhiri

hubungan kerja dengan perusahaan. Kondisi ini terjadi karena target produksi yang tinggi dan tekanan kerja yang berlebihan menimbulkan rasa lelah serta menurunkan kenyamanan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Firdaus dan Avvriilia (2025) yang menyatakan bahwa workload berpengaruh positif terhadap turnover intention di sektor manufaktur. Penelitian juga menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional dan mental cenderung menunjukkan motivasi kerja yang rendah serta mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Aziz et al. (2026) yang menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Meskipun demikian, work engagement terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan cenderung menunjukkan loyalitas kerja yang lebih kuat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ningrum et al. (2026) yang menyatakan bahwa work engagement mampu menurunkan tingkat turnover intention karyawan. Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa work engagement mampu memediasi pengaruh workload dan burnout terhadap turnover intention. Tingginya workload dan burnout menyebabkan penurunan keterikatan kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong timbulnya niat berpindah kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa work engagement memiliki peran krusial dalam menjaga stabilitas tenaga kerja pada perusahaan manufaktur. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang lebih optimal, pemberian dukungan organisasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

4. Kesimpulan

Temuan penelitian yang telah diperoleh, dapat diterangkan bahwa workload dan burnout pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang tercatat pada kategori tinggi. Sebaliknya, work engagement berada pada kategori cukup tinggi, dan turnover intention tercatat pada kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang ditanggung karyawan akan seiring dengan peningkatan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, burnout juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kondisi kelelahan emosional dan mental yang dialami karyawan mampu memicu peningkatan niat untuk berpindah kerja. Investigasi ini menemukan bahwa work engagement berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara workload dan burnout terhadap turnover intention. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang tinggi mampu menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi meskipun berada dalam tekanan kerja yang berat. Dengan demikian, perusahaan perlu mengoptimalkan pengelolaan beban kerja, memperhatikan kondisi psikologis karyawan, dan meningkatkan keterikatan kerja untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada operator produksi PT FCC Indonesia Karawang. Untuk penerapan praktis, disarankan agar PT FCC Indonesia Karawang melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja dan sistem kerja *shift* sehingga tekanan kerja karyawan dapat lebih terkontrol dan tidak menimbulkan kelelahan kerja yang berlebihan. Bagi pihak manajemen dan pengambil kebijakan perusahaan, perlu dipertimbangkan penyediaan program pengembangan karyawan seperti *employee engagement program*, konseling kerja, dan pemberian penghargaan kerja guna meningkatkan semangat serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebagai langkah lanjutan, direkomendasikan agar penelitian yang akan datang dapat mengembangkan model penelitian dengan mengintegrasikan variabel-variabel tambahan seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih rumit seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) juga amat disarankan agar temuan penelitian dapat menyediakan perspektif yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

Reference

- Aziz, R., Hidayat, T., & Pramudita, N. (2026). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen SDM Indonesia*, 7(1), 44–56.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 26(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/Ocp0000276>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson Education.
- Dinata, M., & Dewi, R. (2026). Pengaruh Workload Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Sektor Hospitality. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 101–112.
- Firdaus, M., & Avvriilia, D. (2025). Pengaruh Workload Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 10–21.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2022). *Fundamentals Of Management* (9th Ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rev. Ed.). Bumi Aksara.
- Herachwati, N., Putri, A. R., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Keterikatan Kerja Pada Sektor Industri Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 9(1), 1–12.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajawali Pers.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9560>

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

- Khoirunnisa, S. (2026). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 13–24.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It*. Jossey-Bass.
- Ningrum, F., Rahmawati, L., & Hidayah, S. (2026). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 55–67.
- Putra, R., & Mulyadi, A. (2022). Analisis Workload Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 11(2), 40–49.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th Ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th Ed.). Pearson Education.
- Romi, M., & Dewi, S. (2026). Peran Work Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 70–82.
- Salsa Nabila, R., & Lahamid, Q. (2025). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi Modern*, 6(2), 88–99.
- Schaufeli, W. B. (2020). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (9th Ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (3rd Ed.). Alfabeta.
- Suryani, E., & Zulaikah, N. (2026). Pengaruh Workload Terhadap Burnout Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 5(1), 1–11.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Waspodo, A. A. (2020). *Perilaku Organisasi Dan Turnover Intention Karyawan*. Rajawali Pers.