



## Konsekuensi *Burnout* dan Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* di PT Ungaran Sari Garments

Fikri Abdul Ghofar<sup>1</sup>, Alifah Ratnawati<sup>2</sup>,

[fikri.ghofar@gmail.com](mailto:fikri.ghofar@gmail.com), [alifah@unissula.ac.id](mailto:alifah@unissula.ac.id),

<sup>1,2</sup> Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

### Abstract

*This research aims to determine the influence of workload, job characteristics, and work-family conflict on burnout, as well as the influence of burnout which is moderated by perceptions of organizational support for turnover instruction at PT. Ungaran Sari clothing, Semarang Regency. The population in this study were employees at PT. Ungaran Sari Garments has approximately 20,000 employees, with a sample size of 205 respondents, and the sampling technique uses purposive sampling. The data used is primary data collected through a questionnaire. The analysis technique used is the Structural Equation Model Partial Least Square. The research results stated that workload and work-family conflict had a positive and significant effect on burnout, while job characteristics had a negative and insignificant effect on burnout. And burnout has a positive and significant effect on turnover turnover. And perceived organizational support can moderate the relationship between burnout and turnover intention in a negative and significant direction*

*Keyword: Burnout, Perceived Organizational Support, Turnover Intentions*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, karakteristik pekerjaan, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap burnout, serta pengaruh burnout yang dimoderasi oleh persepsi dukungan organisasi terhadap turnover instruction pada PT. Pakaian Ungaran Sari Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ungaran Sari Garments mempunyai karyawan kurang lebih 20.000 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 205 responden, dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least Square. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, sedangkan karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap burnout. Dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover turnover. Dan dukungan organisasi yang dirasakan dapat memoderasi hubungan antara burnout dengan niat berpindah ke arah negatif dan signifikan.

*Kata kunci : Kelelahan, Dukungan Organisasi, Intensi Turnover*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini lingkungan bisnis menjadi lebih fluktuatif dan kompetitif. Perkembangan teknologi informasi, perubahan yang cepat dalam struktur organisasi, sikap pelanggan yang berubah-ubah lebih penting bagi organisasi saat ini. Fitur-fitur pasar tersebut dapat mengarahkan organisasi untuk mencari metode baru untuk mencapai dan mempertahankan kinerja yang berkelanjutan. Beberapa faktor organisasi seperti kepemimpinan, perilaku kerja yang disukai karyawan, investasi teknologi adalah beberapa metode yang menarik untuk dapat memberikan kelangsungan keberadaan organisasi. Apalagi suasana kerja saat ini banyak dibentuk oleh beberapa elemen perilaku organisasi. Unsur-unsur seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, pemberdayaan, kepercayaan organisasi dll memiliki hubungan yang kuat atau lemah satu sama lain. Menurut hasil studi literatur unsur-unsur tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Robbins, 2015).

Di sisi lain, ada beberapa elemen seperti beban kerja yang tinggi, stres kerja atau kelelahan yang berdampak negatif pada hasil organisasi seperti hilangnya produktivitas, penurunan kinerja, komitmen organisasi yang lebih rendah atau peningkatan *turnover intention*. *Turnover intention* direferensikan sebagai bentuk keinginan pekerja yang meninggalkan organisasi dan akan digantikan oleh karyawan baru. Sejumlah besar formula pemodelan prediksi *turnover* telah dilakukan, dan para peneliti umumnya mengakui dan mendukung bahwa beberapa variabel terkait dengan niat untuk pergi, yang melibatkan stres kerja, kecerdasan emosional, *burnout*, dan ketidakpuasan kerja (Ran *et al.*, 2020). *Burnout* sudah lama dinyatakan sebagai penentu kontekstual dari hasil karyawan di tempat kerja oleh banyak penelitian dan diketahui secara luas bahwa sebagian besar muncul sebagai respons afektif negatif dari stres kerja kronis (Payne, 2001). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *burnout* dapat merugikan tenaga kerja (Weigl *et al.*, 2016), dengan demikian, dapat memiliki efek berbahaya pada sikap karyawan serta perilaku kerja mereka. Pada berbagai literatur terkait, berbagai bukti mendukung asumsi bahwa *burnout* dan interaksinya berhubungan dengan *turnover intention* (Asepta & Pramitasari, 2022), (Ekel *et al.*, 2019) meskipun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2016) diperoleh bahwa *burnout* tidak secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*.

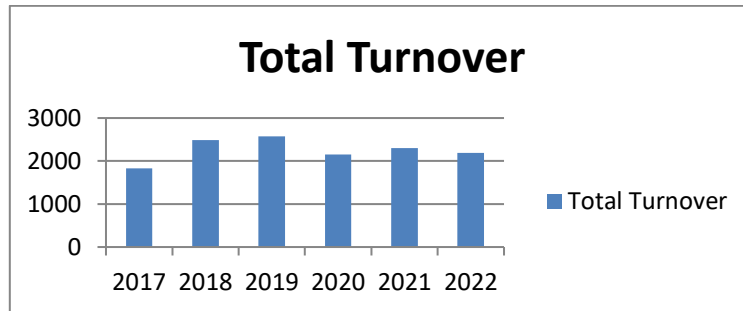
Di sisi lain *burnout* diklasifikasikan sebagai fenomena pekerjaan, bukan sebagai kondisi medis yang menunjukkan suatu sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola (WHO, 2021). Maslach dan Jackson pertama kali mencoba mengevaluasi *burnout* dengan mengamati tiga aspek utama *burnout*, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian profesional. Setelah bertahun-tahun melakukan penelitian tentang topik tersebut, Maslach menyimpulkan bahwa *burnout* adalah fenomena khusus pekerjaan (Payne, 2001). Faktor prediktor yang menyebabkan *burnout* diantaranya adalah beban kerja, karakteristik pekerjaan, work family conflict, dan lain sebagainya. Penelitian sebelumnya oleh (Juhnisa & Fitria, 2020) maupun (Rizky & Suhariadi, 2021) mendapatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Riana, 2019) melaporkan hasil yang tidak signifikan.

Karakteristik pekerjaan juga dipandang sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Banyak individu dewasa ini juga mencari pekerjaan yang lebih

bermakna dan memuaskan yang diperlukan untuk berfungsinya organisasi mereka dan dunia yang lebih luas. Perubahan dalam dinamika kerja ini menunjukkan bahwa ada potensi lensa penelitian baru yang menggali mengenai bagaimana pekerjaan dalam organisasi mencerminkan keputusan orang yang melaksanakan pekerjaan itu. Secara tradisional, hubungan antara individu dan pekerjaannya telah dilihat melalui perspektif desain pekerjaan Hackman dan Oldham pada tahun 1976. karakteristik pekerjaan tertentu menuntut pekerja untuk bekerja keras sehingga banyak menguras energi dan meningkatkan kelelahan kerja atau *burnout*. (Schaufeli & Taris, 2014) mendukung adanya hubungan positif antara tuntutan karakteristik pekerjaan dan *burnout*. Dalam penelitian di bidang pendidikan prasekolah, (Ahmad *et al.*, 2020) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dengan tuntutan kerja yang berlebihan menyebabkan *burnout* dan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Sebuah penelitian lain yang dilakukan oleh (Shaheen & Mahmood, 2020) menemukan bahwa faktor lingkungan seperti karakteristik pekerjaan menjadi prediktor yang kuat dari *burnout*. Penelitian (Putri *et al.*, 2021) memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* sedangkan penelitian (Dyah Pramesthi, 2018) mendapatkan hasil yang sangat bervariasi dimana dari 5 aspek karakteristik pekerjaan, 2 aspek tidak signifikan dan 2 aspek lainnya memiliki arah negatif serta 1 aspek memiliki arah positif terhadap *burnout*.

Variabel lain yang dipertimbangkan menjadi prediktor *burnout* adalah *work family conflict*. *Work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika masalah dari pekerjaan tumpah ke rumah dan menyebabkan konflik dan sebaliknya. Ada sedikit penelitian tentang bagaimana faktor tempat kerja terkait dengan *burnout* di antara pekerja di negara-negara non-Barat. Efek dari konflik pekerjaan-keluarga mungkin tidak universal, tetapi mungkin situasional dan kontekstual yang bervariasi di berbagai negara (Lambert *et al.*, 2019). Sebagai konsekuensi dari perubahan dalam level kerja dan sifat keluarga, lebih banyak dan orang yang kelebihan beban oleh tuntutan pekerjaan dan domain keluarga dan pengalaman *Work family conflict* yang dapat mengakibatkan *burnout* (Nilsen *et al.*, 2016). Terlepas dari kenyataan bahwa baik pria maupun wanita mengalami *Work family conflict* yang pada akhirnya dapat menghasilkan *burnout* akibat konflik ini. Ada perbedaan dalam kemungkinannya mengalami *burnout* antar individu. Penelitian oleh (Muhdiyanto & Mranani, 2018) mendapatkan bahwa *work family conflict* berpengaruh pada peningkatan *burnout*. Namun sebaliknya penelitian (Rivai *et al.*, 2021) mendapatkan bahwa *work family conflict* tidak mempengaruhi *burnout*. Di antara hasil dari *burnout* adalah *turnover intention*, yang dalam beberapa penelitian telah didukung secara empiris. Bukti menghadirkan bahwa dukungan organisasi sebagai variabel penyangga dalam literatur (Weigl *et al.*, 2016) dimana ada sejumlah penelitian yang telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi (*perceived organization support*) dapat menjadi variabel penyangga penting yang berkontribusi untuk interaksi *burnout* dan *turnover* (Elçi *et al.*, 2016), meskipun penelitian (Srivastava & Agrawal, 2020) menemukan bahwa *perceived organization support* dapat memoderasi hubungan *burnout* dengan *turnover intention* namun dengan arah positif.

PT. Ungaran Sari Garments adalah perusahaan garment berskala besar di Kabupaten Semarang. Kondisi PT. Ungaran Sari Garments berdasarkan data pengamatan dan survey awal mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Tingginya *turnover* karyawan dapat menjadi fenomena menarik untuk diteliti mengenai beberapa antecedent dari *turnover intention* karyawan. Berikut adalah data total *turnover* yang terjadi dari tahun 2017-2022 di PT Ungaran Sari Garments :



Gambar 1. Total Turnover yang terjadi selama 5 tahun

Berdasarkan fenomena *turnover* yang diperoleh pada PT Ungaran Sari Garments serta banyaknya *research gap* dari beberapa faktor dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention*, maka menjadi hal menarik untuk meneliti mengenai pengaruh anteseden dari *burnout* yaitu beban kerja, karakteristik pekerjaan, dan *work family conflict* terhadap *burnout*. Selanjutnya perlu untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dengan moderasi *perceived organization support* agar dapat mengantisipasi dan meminimalkan pengaruh *burnout* terhadap *turnover turnover*.

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Ungaran Sari Garments yang jumlahnya kurang lebih sekitar 20.000 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Melihat kondisi populasi yang terlalu besar, maka tidak memungkinkan jika sampel diambil dari seluruh populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Jumlah sampel dikali 5, sesuai dengan pedoman ukuran sampel menurut (Hair, J.f., 2014). Dinyatakan bahwa pedoman ukuran sampel tergantung dari jumlah indikator dan dapat dikali dengan 5 sampai 10. Jumlah indikator dalam penelitian ini ada 30, dikali 5 menjadi 150 responden. Untuk mengumpulkan data peneliti menyebarkan kuesioner kepada 205 responden.

Target responden dalam penelitian ini adalah pada level *low management* atau operator produksi karena pada tingkat tersebut cenderung memiliki beban kerja dan karakteristik pekerjaan yang sama dan stabil, serta untuk mencapai homogenitas data. Analisis data dilakukan dengan *structural equation model* yaitu teknik analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan secara struktural.

**Tabel 2. Definisi Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Indikator
1.	<b>Beban Kerja</b> Sekumpulan kegiatan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> <li>Besarnya target kerja</li> <li>Pengambilan keputusan yang cepat dan tidak terduga.</li> <li>Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan.</li> <li>Standar pekerjaan yang harus dicapai</li> </ol>

---

<p>2. <b>Karakteristik Pekerjaan</b></p> <p>Dimensi pekerjaan inti yang berkontribusi pada keadaan psikologis kritis tertentu yang menyebabkan jumlah hasil pribadi dan pekerjaan bermanfaat</p>	<p>5. Job deskripsi sesuai dengan keterampilan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Skill variety</i></li> <li>2. <i>Job identity</i></li> <li>3. <i>Job significance</i></li> <li>4. Otonomi.</li> <li>5. <i>Feedback</i></li> </ol>
<p>3. <b>Work Family Conflict</b></p> <p>Konflik keluarga kerja didefinisikan sebagai bentuk konflik peran di mana tekanan berasal domain kerja dan keluarga saling tidak kompatibel dalam beberapa hal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga.</li> <li>2. Banyaknya waktu yang dihabiskan di pekerjaan dibanding di rumah.</li> <li>3. Pekerjaan dan urusan di rumah tidak terselesaikan karena pekerjaan.</li> <li>4. Pekerjaan menimbulkan ketegangan keluarga.</li> <li>5. Pekerjaan membuat perubahan kegiatan keluarga.</li> </ol>
<p>4. <b>Burnout</b></p> <p>Kelelahan yang dialami secara terus menerus mulai dari pikiran maupun tenaga karena pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan emosional</li> <li>2. Sinisme</li> <li>3. Penurunan efikasi profesional</li> <li>4. Tidak efektif dalam bekerja</li> <li>5. Kurangnya pencapaian</li> </ol>
<p>5. <b>Turnover Intention</b></p> <p>Niat perilaku individu yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berusaha lebih sedikit dalam pekerjaan daripada apa yang diperlukan,</li> <li>2. Menunda tugas-tugas penting untuk jangka waktu yang tidak terbatas,</li> <li>3. Mencoba untuk mendapatkan pekerjaan lain dalam organisasi</li> <li>4. Mencoba untuk meninggalkan organisasi</li> <li>5. Mulai mencari pekerjaan lain</li> </ol>
<p>6. <b>Perceived Organization Support</b></p> <p>Persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli tentang kesejahteraan mereka dan nilai kontribusi mereka</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan pekerjaan,</li> <li>2. Pengakuan nilai,</li> <li>3. Kepedulian terhadap minat,</li> <li>4. Dukungan emosional dan</li> <li>5. Dukungan perkembangan.</li> </ol>

---

**PEMBAHASAN**

Hasil *outer loading* setelah kedua indikator tersebut tidak digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Outer Loading**

	Beban Berja	Burnout	Perceived Organization	Turnover Intention	Work Family Conflict	Karakteristik Pekerjaan	POS x Burnout
Y11		0,896					
Y12		0,817					
Y13		0,852					
Y14		0,890					
Y15		0,885					
Y21				0,863			
Y22				0,859			
Y23				0,896			
Y24				0,861			
Y25				0,917			
m1			0,905				
m2			0,840				
m3			0,857				
m4			0,925				
m5			0,923				
x12	0,867						
x13	0,855						
x14	0,874						
x15	0,878						
x21						0,812	
x22						0,790	
x23						0,785	
x24						0,765	
x25						0,883	
x31					0,872		
x32					0,868		
x33					0,864		
x34					0,869		
x35					0,911		
x11	0,850						
POS x Burnout							1,000

Hasil menunjukkan bahwa angka pada masing-masing kolom menunjukkan nilai *loading factor* dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel laten. Item dianggap sebagai pengukur yang valid jika memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item memiliki *loading factor* yang

sudah melampaui nilai yang direkomendasikan yaitu sebesar 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing item memiliki validitas konvergen yang baik.

Hasil uji *Average Variant Extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji *Average Variant Extracted* (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,748
Karakteristik Pekerjaan	0,653
<i>Work Family Conflict</i>	0,769
<i>Burnout</i>	0,754
<i>Turnover Intention</i>	0,774
<i>Perceived Organiaztion Support</i>	0,793

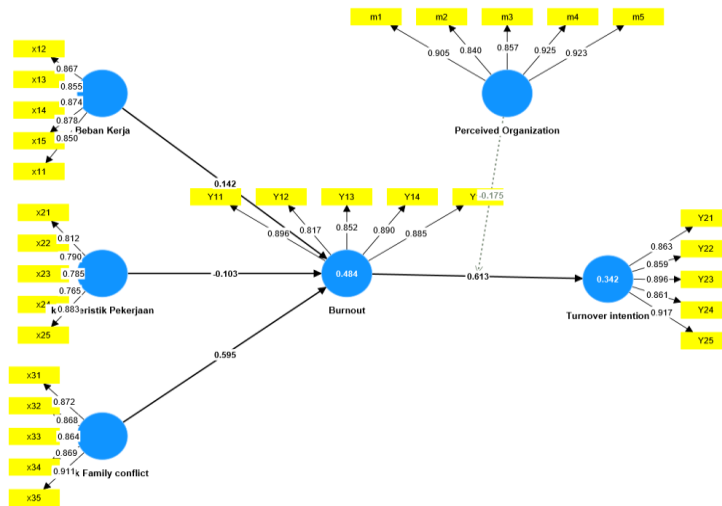
Nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 untuk membenarkan menggunakan konstruk tersebut. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa semua konstruk merupakan ukuran yang valid berdasarkan estimasi parameter mereka dan menunjukkan validitas konvergen yang wajar.

Hasil uji *composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji *Composite Reliability***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0,916	0,937
Karakteristik Pekerjaan	0,867	0,904
<i>Work Family Conflict</i>	0,925	0,943
<i>Burnout</i>	0,918	0,939
<i>Turnover Intention</i>	0,927	0,945
<i>Perceived Organiaztion Support</i>	0,938	0,950

Semua variabel laten menunjukkan nilai Reliabilitas komposit di atas 0,70 maka konsistensi reliabilitasnya dapat diterima. Nilai Alpha Cronbach juga menunjukkan nilai-nilai yang lebih besar dari 0,60, oleh karena itu hasil menunjukkan bahwa item pengukuran sesuai untuk masing-masing variabel laten dan dapat diandalkan.



Gambar 2. Model Struktural

**R-Square**

Hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Burnout	0,484	0,476
Turnover Intention	0,342	0,332

Nilai R<sup>2</sup> pada variabel *burnout* menunjukkan nilai sebesar 0.484. Hal ini berarti bahwa 48,4% *burnout* karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel beban kerja, karakteristik pekerjaan dan *work family conflict* dan 51,6% *burnout* dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai R<sup>2</sup> pada variabel *turnover intention* menunjukkan nilai sebesar 0.342. Hal ini berarti bahwa 34,2% *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel beban kerja, karakteristik pekerjaan dan *work family conflict*, *burnout* serta *perceived organization support* dan 65,8% *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

**Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan model *Partial Least Square* (PLS), pengaruh antar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban Kerja -> Burnout	0,142	0,146	0,065	2,191	0,029
Burnout -> Turnover Intention	0,613	0,609	0,061	10,003	0,000
Perceived Organization Support -> Turnover Intention	-0,053	-0,046	0,105	0,507	0,612
Work Family Conflict -> Burnout	0,595	0,590	0,061	9,758	0,000

Karakteristik Pekerjaan - > <i>Burnout</i>	-0,103	-0,106	0,068	1,514	0,130
POS x <i>Burnout</i> -> <i>Turnover intention</i>	-0,175	-0,169	0,065	2,693	0,007

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada di atas, maka pengaruh secara parsial dapat disimpulkan sebagai berikut:

**1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout***

Nilai t statistic variabel beban kerja sebesar 2,191 dan nilai P-value sebesar 0,029. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,191 > 1,96$  dan p-value nya 0,029 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, sehingga dapat diartikan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis satu (H1) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* secara statistik dapat diterima.

**2. Beban karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout***

Nilai t statistic variabel karakteristik pekerjaan sebesar 1,514 dan nilai P-value sebesar 0,130. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,514 < 1,96$  dan p-value nya 0,130 lebih besar dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatif, sehingga dapat diartikan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis dua (H2) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap *burnout* secara statistik dapat diterima.

**3. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout***

Nilai t statistic variabel *work family conflict* sebesar 9,758 dan nilai P-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $9,758 > 1,96$  dan p-value nya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, sehingga dapat diartikan *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis tiga (H3) yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* secara statistik dapat diterima.

**4. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention***

Nilai t statistic variabel *burnout* sebesar 10,003 dan nilai P-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $10,003 > 1,96$  dan p-value nya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, sehingga dapat diartikan *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis empat (H4) yang menyatakan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* secara statistik dapat diterima.

**5. *Perceived organization support* memoderasi hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* dengan arah negatif dan signifikan**

Nilai t statistic variabel *perceived organization support* sebesar 2,693 dan nilai P-value sebesar 0,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari

t tabel yaitu  $2,693 > 1,96$  dan p-value nya  $0,007$  lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organization support* memiliki fungsi moderasi yang signifikan pada hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* dengan arah negatif. Dengan demikian *perceived organization support* dapat menurunkan pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis lima (H5) yang menyatakan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* secara statistik dapat diterima.

## KESIMPULAN

Tiga variabel digunakan sebagai prediktor utama dalam penelitian ini yaitu : beban kerja, karakteristik pekerjaan dan work family conflict terhadap variabel *burnout*. Selanjutnya pengujian dilanjutkan dengan menguji *burnout* terhadap *turnover intention* dan efek moderasi dari *perceived organization support* atas hubungan *burnout* dengan *turnover intention*. Lima hipotesis dikembangkan untuk penelitian ini. Serta *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil pengujian Hipotesis 1 mendapatkan bahwa beban kerja diperoleh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil ini berarti bahwa penelitian menerima hipotesis 1. Semakin besar beban kerja akan meningkatkan *burnout* yang dialami pekerja.

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan diperoleh tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 2 tidak didukung oleh data penelitian. Hasil juga menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan yang dihadapi karyawan dalam kehidupan kerjanya tidak mempengaruhi kelelahan kerja mereka.

Hipotesis 3 menemukan hasil empiris bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *burnout*. Dengan kata lain Hipotesis 3 didukung oleh data penelitian. Hal ini berarti bahwa pekerja yang memiliki konflik kepentingan antara pekerjaan dengan keluarga akan memberikan kelelahan kerja yang semakin tinggi.

Pada hipotesis 4 yang menghipotesiskan bahwa *burnout* diperoleh memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil empiris penelitian mendapatkan bahwa kelelahan kerja yang semakin tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan niat untuk keluar dari pekerjaan yang berarti hipotesis 4 diterima.

Pengujian Hipotesis 5 mendapatkan hasil empiris bahwa *perceived organization support* atau dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dengan arah negatif, Hal ini berarti bahwa pengaruh kelelahan kerja dalam meningkatkan niat keluar dari pekerjaan akan lebih kecil terjadi pada karyawan yang menerima dukungan organisasi yang lebih besar.

## DAFTAR REFRENSI

- Ahmad, J., Saffardin, S. F., & Teoh, K. B. (2020). How does job demands and job resources affect work engagement towards burnout? The case of penang preschool. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(5), 283–293. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i2/pr200490>
- Aladwan, K., Bhanugopan, R., & Fish, A. (2013). Why do employees jump ship? Examining intent to quit employment in a non-western cultural context. *Employee Relations*, 35(4), 408–422. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2012-0027>

- Anjum, Z.-U.-Z., Fan, L., Javed, M. F., & Rao, A. (2014). Job characteristics Model and job Satisfaction. *International Journal of Education and Research*, 2(11), 242–262.
- Asepti, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Ntention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34–52.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03), 3–7. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Bester, J., Stander, M. W., & van Zyl, L. E. (2015). Leadership empowering behaviour, psychological empowerment, organisational citizenship behaviours and turnover intention in a Manufacturing Division. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1215>
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 253–263. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008>
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect Of Workload On Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 03(03), 1–5.
- Dyah Pramesthi, Y. (2018). Relationship Between Five Dimension of Job Characteristic Model With Job Stress. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 18(2), 57–66.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Elçi, M., Yıldız, B., & Erdilek, M. (2016). *The Impact of Burnout on Turnover Intention : Moderator Roles of Subjective Vitality and Supervisor Support*. July, 21–23.
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017). The impact of workload and fatigue on performance. *Communications in Computer and Information Science*, 726(September 2021), 90–105. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_6)
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada

- PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. In *International Journal of Bank Marketing* (Vol. 34, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2014-0171>
- Keser, A., & Yilmaz, G. (2014). Workload, Burnout, and Job Satisfaction Among Call Center Employees. *Juournal of Social Policy Conferences*, 66–67, 1–13.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual. *The Maslach Burnout Inventory, May 2016*, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Muhdiyanto, & Mranani, M. (2018). Peran Work Family Conflict dan Role Conflict pada Intensi Keluar: Burnout sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 17(1), 27–39. <https://doi.org/10.12695/jmt.2018.17.1.3>
- Mustamu, R. H., & Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107.
- Nilsen, W., Skipstein, A., & Demerouti, E. (2016). Adverse trajectories of mental health problems predict subsequent burnout and work-family conflict - a longitudinal study of employed women with children followed over 18years. *BMC Psychiatry*, 16(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12888-016-1110-4>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict, Readiness for Change and Employee Performance Relationship During the Covid-19 Pandemic on Part-Time Female Employees of the Packaging Industry in Tangerang. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 79–88.
- Olsen, K. M., Sverdrup, T., Nesheim, T., & Kalleberg, A. L. (2016). Multiple foci of commitment in a professional service firm: balancing complex employment relations. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 390–407. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12109>
- Parker, S. K., & Ohly, S. (2010). Extending the reach of job design theory: Going beyond the job characteristics model. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (Issue March 2017). <https://doi.org/10.4135/9780857021496.n16>
- Payne, N. (2001). Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 33(3), 396–405. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01677.x>
- Putri, S. C. U., Setiadi, I. K., & Mulyono, S. I. (2021). The Effects of Emotional Labour, Job

- Characteristics and Job Demands on Job Burnout with Counterproductive Behaviour in Hermina Hospital Depok, West Java, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 8. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i4.19077>
- Rahmawati, R. (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal MD*, 41-54.
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>
- Rivai, H. A., Lukito, H., & Ramadhi. (2021). The Effect of Work Family Conflict on Burnout Through Work Stress as a Mediation Variabel in West Sumatra Shipping Polytechnic. *Jurnal Menara Ilmu*, XV(02), 79-89.
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Workload dan Social Support terhadap Burnout pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199-1206. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28426>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. PT Indeks.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19-27.
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Shaheen, F., & Mahmood, N. (2020). Burnout and its predictors: Testing a model among public school teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(35), 355-372. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2020.35.2.19>
- Sharma, N., & Singh, V. K. (2016). Effect of workplace incivility on job satisfaction and turnover intentions in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2), 234-249. <https://doi.org/10.1108/sajgbr-02-2015-0020>
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 204-226. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6098>
- Soria-Oliver, M., López, J. S., & Torrano, F. (2017). Relations between mental workload and decision-making in an organizational setting. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 30(1). <https://doi.org/10.1186/s41155-017-0061-0>
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support.

- Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431-1447.  
<https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155.  
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Surji, K. (2014). The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff. *European Journal of Business and Management*, January 2013. <https://doi.org/10.7176/ejbm/5-25-2013-01>
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905-913.
- Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W., & Glaser, J. (2016). The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of Advanced Nursing*, 72(8), 1774-1788. <https://doi.org/10.1111/jan.12948>