

Burnout, Workload Dan Alternative Job Opportunity: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan

Faaqoh Nindita Sukmawati^{1*}, Anton Prasetyo²

1,2) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara kuantitatif pengaruh antara *burnout*, *workload*, dan *perceived alternative job opportunity* dengan *turnover intention* karyawan tetap bagian rolling di PT. Mitra Prasmitha Selaras menggunakan data primer sebagai sumber data. Penelitian ini melibatkan 300 responden sebagai sampel penelitian dan analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai pendekatan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian rolling di PT. Mitra Prasmitha Selaras. (2) *Workload* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian rolling di PT. Mitra Prasmitha Selaras. (3) *Perceived Alternative Job Opportunity* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap bagian rolling di PT. Mitra Prasmitha Selaras.

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

ABSTRACT

This research aims to quantitatively analyze and test the influence of burnout, workload, and perceived alternative job opportunities on the turnover intention of permanent employees in the rolling department at PT. Mitra Prasmitha Selaras uses primary data as a data source. This research involved 300 respondents as research samples and data analysis was carried out using Partial Least Square (PLS) as a Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results of this research show that (1) Burnout has a positive influence on the turnover intention of permanent employees in the rolling department at PT. Mitra Prasmitha Selaras. (2) Workload has no influence on the turnover intention of permanent employees in the rolling department at PT. Mitra Prasmitha Selaras. (3) Perceived Alternative Job Opportunity has a positive influence on Turnover Intention of permanent employees in the rolling section at PT. Mitra Prasmitha Selaras

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

Copyright (c) 2024 Andrew P

Corresponding author :

Email Address : faaiqohnindita@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul dalam lingkungan kerja, sehingga dapat menjadi penunjang bagi aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian yang baik terhadap seluruh karyawan, sehingga karyawan yang memiliki kualifikasi baik dapat tetap berada di dalam perusahaan dan tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*). Jika karyawan merasa kurang puas dalam pekerjaannya, maka perusahaan dapat terganggu karena ini dapat menyebabkan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan Perusahaan

Menurut Arsanti (2022), penelitian tentang *turnover intention* sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan menemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat mengganggu efektivitas kinerja karyawan karena kehilangan karyawan berpengalaman yang harus dilatih kembali dengan karyawan baru. Seiring itu, Irvianti dan Verina (2015) juga menemukan bahwa tingginya tingkat *turnover* karyawan adalah salah satu masalah yang mempengaruhi tenaga kerja di sebuah perusahaan. *Turnover intention* adalah keberatan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan saat ini untuk mencari pekerjaan di tempat atau perusahaan lain, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kondisi kerja, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

Berikut ini merupakan data karyawan tetap yang keluar di PT. Mitra Prasmitha Selaras tahun 2020-2022:

Tabel 1. Data Karyawan Tetap Keluar di PT. Mitra Prasmitha Selaras

Keterangan	Tahun		
	2020	2021	2022
<i>Rolling</i>	47	72	183
<i>Cutting</i>	21	24	48
<i>Packing</i>	4	12	28
<i>Bandrol</i>	2	12	13
Total	74	120	272

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa bagian Rolling di PT. Mitra Prasmitha Selaras memiliki tingkat karyawan keluar yang paling tinggi dibandingkan dengan bagian lainnya. Selama tahun 2020-2022, terjadi peningkatan jumlah karyawan tetap bagian Rolling yang keluar. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada karyawan tetap bagian Rolling di PT. Mitra Prasmitha Selaras, yang saat ini memiliki jumlah 1047 karyawan. Dalam wawancara dengan beberapa karyawan dan kepala bagian personalia PT. Mitra Prasmitha Selaras, ditemukan beberapa faktor yang

menyebabkan karyawan keluar, yaitu: Mangkir (karyawan keluar tanpa memberikan alasan), pindah domisili, alasan kesehatan, diterima di perusahaan lain, dan pindah pekerjaan.

Pada locus penelitian, ditemukan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh dorongan dari dalam diri sendiri, yang dapat dipicu oleh adanya *burnout* dan *workload* yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil analisis penelitian Purba et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *burnout* mempengaruhi *turnover intention*. *Burnout* adalah kelelahan yang terjadi ketika individu bekerja terlalu keras, merasa bersalah, tidak berdaya, tidak ada harapan, serta merasa malu, yang menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, sehingga meningkatkan rasa kesal (Parashakti & Ekhsan, 2022). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis, diketahui bahwa alasan karyawan tetap bagian rolling yang keluar dari PT. Mitra Prasmitha Selaras adalah karena karyawan di bagian rolling rokok merasakan burnout akibat harus menyesuaikan ukuran/berat rokok sesuai dengan standar perusahaan dan karyawan juga harus teliti pada saat rolling rokok.

Dugaan awal penelitian menunjukkan bahwa *workload* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan mereka saat ini. Hal ini sesuai dengan penelitian Muslim (2022) yang mengatakan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. *Workload* diartikan sebagai kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu yang telah ditentukan (Purwati & Maricy, 2019). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa karyawan tetap bagian rolling rokok merasakan beban kerja karena harus bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu yang terbatas dan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan, sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan dan kesadaran karyawan akan niat untuk keluar dari perusahaan.

Selain *burnout* dan *workload*, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah *perceived alternative job opportunity*. Hal ini sesuai dengan penelitian Ramlawati et al. (2021) yang menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara persepsi peluang alternatif eksternal dengan *turnover intention*. *Alternative job opportunity* adalah peluang kerja alternatif yang fokus pada jalur karir seorang karyawan atau pilihan pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaannya saat ini. Karyawan memilih peluang alternatif karena beberapa alasan, seperti mencari keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, mengeksplorasi diri untuk pekerjaan yang berbeda, dan lain-lain. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan karyawan PT. Mitra Prasmitha Selaras, diketahui bahwa beberapa karyawan memiliki niat keluar dari perusahaan karena ada peluang bekerja di perusahaan lain. Beberapa alasan yang menjadi pemicu karyawan keluar dari perusahaan tersebut adalah karena mereka mengetahui adanya lowongan pekerjaan di perusahaan lain dan ada yang memiliki tawaran untuk bekerja di tempat lain. Berdasarkan fenomena-fenomena yang ditemukan oleh penulis, maka penulis akan meneliti

Burnout, Workload dan Alternative Job Opportunity: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

Turnover Intention

Turnover intention adalah niat seorang karyawan untuk berpindah, berhenti, atau keluar dari tempat bekerja saat ini yang dilakukan secara sukarela maupun dari kemauan sendiri atau keputusan perusahaan (Hasyim & Jayantika, 2021). Tiga indikator *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Mobley (1986) dalam (Purba et al, 2023), sebagai berikut:

- a. Pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*)
- b. Intensi untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*)
- c. Intensi untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*)

Burnout

Menurut *World Health Organization* (WHO, 2019), *burnout* adalah suatu sindrom yang di konseptualisasikan sebagai akibat dari stress kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola. *Burnout* adalah kelelahan yang muncul ketika individu bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, kehilangan harapan dan merasa malu, yang menyebabkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan rasa kesal (Parashakti & Ekhsan, 2022). Indikator *burnout* menurut Pines, A., & Aronson (1989) terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a. Kelelahan Fisik
- b. Kelelahan Emosi
- c. Kelelahan Mental

Workload

Menurut Anees et al. (2021), beban kerja (*workload*) adalah konsep multidimensi yang mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu: waktu (*time*), tugas yang dapat mempengaruhi mental (*mental tasks*), tugas yang dapat mempengaruhi fisik (*physical tasks*), pemicu stress (*stressors*). Menurut Koesmowidjojo (2017) terdapat tiga indikator *workload*, yaitu:

- a. Penggunaan Waktu Kerja
- b. Target yang Harus Dicapai
- c. Kondisi Pekerjaan

Perceived Alternative Job Opportunity

Menurut Price dan Mueller (1986), *perceived alternative job opportunity* (PAJO) adalah "persepsi ketersediaan pekerjaan alternatif di lingkungan organisasi". Dalam artian, PAJO mengacu pada persepsi seseorang tentang adanya pekerjaan lain yang tersedia di dalam atau di luar organisasi yang dapat mereka pilih sebagai alternatif jika pekerjaan saat ini tidak sesuai atau tidak memuaskan. Lima indikator *perceived alternative job opportunity* yang dikemukakan oleh (Treuren, 2013) yakni:

- a. Mudah menemukan pekerjaan lain
- b. Mudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik
- c. Mudah menemukan pekerjaan serupa di tempat lain
- d. Mengetahui beberapa alternatif pekerjaan lain
- e. Memiliki tawaran pekerjaan baru

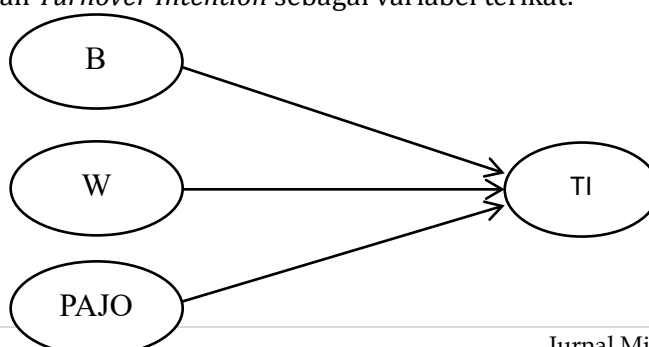
3. METODE PENELITIAN

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Burnout*, *Workload*, *Perceived Alternative Job Opportunity* (Variable Independen) dan *Turnover Intention* (Variabel Dependen). Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap golongan operator produksi bagian *rolling* atau giling rokok di PT. Mitra Prasmita Selaras yang berjumlah 1.047 karyawan. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam survei yaitu dengan kuesioner. Populasi pada penelitian ini karyawan tetap bagian *rolling* dan sampel dalam penelitian ini yaitu 300 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode yang diuji dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Dilakukan tiga tahapan yaitu: (1) pengujian *outer model* (uji validitas dan reliabilitas) yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, (2) *inner model* (pengujian model struktural) dan (3) pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Merancang Model Penelitian

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu *Burnout*, *Workload*, dan *Perceived Alternative Job Opportunity* sebagai variabel bebas dan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat.



Gambar 1. Model Struktural

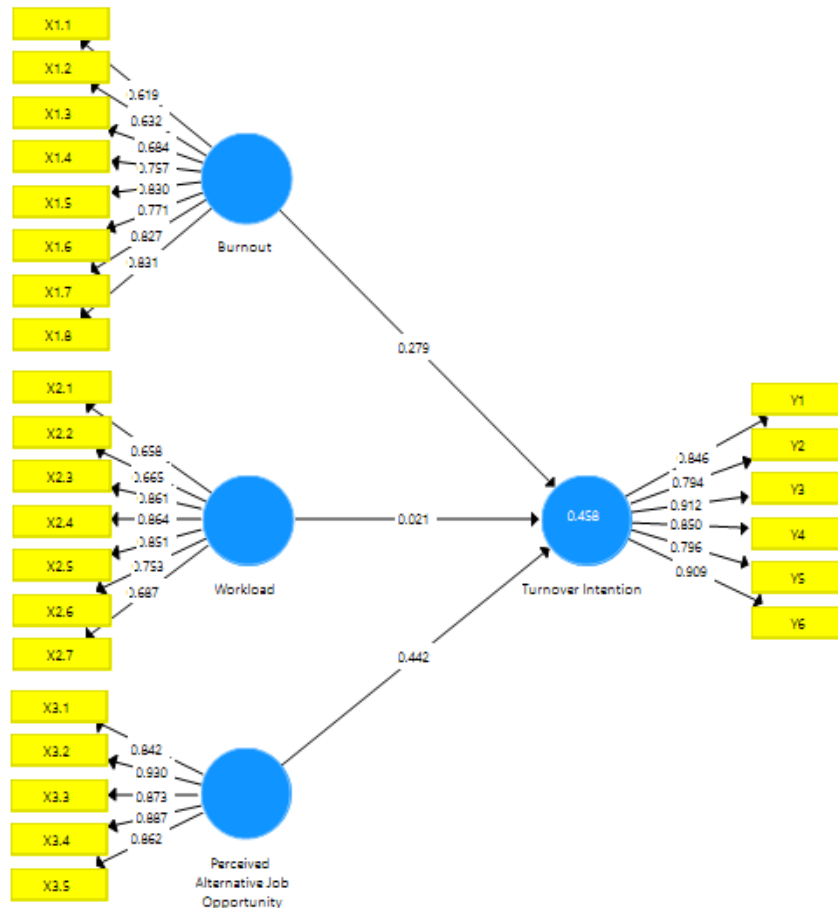
Sumber: Data primer Diolah, 2024

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan alat analisis data berupa *software SmartPLS 3.0* untuk mengetahui hasil dari pengujian validitas konvergen dan validitas deskriminan.

Validitas Konvergen (Convergent Validity)



Gambar 2. Hasil Pengujian Uji Validitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Kode	Outer Loading	AVE	Keterangan
Burnout (X1)	X1.1	0.619	0.560	Valid
	X1.2	0.632		Valid
	X1.3	0.684		Valid
	X1.4	0.757		Valid
	X1.5	0.830		Valid
	X1.6	0.771		Valid
	X1.7	0.827		Valid
	X1.8	0.831		Valid

Variabel	Kode	<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>	Keterangan
<i>Workload (X2)</i>	X2.1	0.658	0.773	Valid
	X2.2	0.665		Valid
	X2.3	0.861		Valid
	X2.4	0.864		Valid
	X2.5	0.851		Valid
	X2.6	0.753		Valid
<i>Perceived Alternative Job Opportunity (X3)</i>	X2.7	0.687	0.727	Valid
	X3.1	0.842		Valid
	X3.2	0.930		Valid
	X3.3	0.873		Valid
	X3.4	0.887		Valid
	X3.5	0.862		Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y1	0.846	0.589	Valid
	Y2	0.794		Valid
	Y3	0.912		Valid
	Y4	0.850		Valid
	Y5	0.796		Valid
	Y6	0.909		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada tabel diatas diketahui bahwa nilai indikator pada masing-masing variabel memenuhi syarat yaitu dengan nilai *loading* > 0.70 atau dilihat dari nilai *AVE* > 0.50. Pada variabel *burnout* indikator X1.1, X1.2, X1.3 dan variabel *workload* indikator X2.1, X2.2, X2.7 memiliki nilai loading kurang dari 0.70 tetap dipertahankan karena nilai *AVE* di atas 0.5 dan dapat dinyatakan valid (Sholihin & Ratmono, 2013). Dapat disimpulkan bahwa uji validitas konvergen dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

a. Validitas Deskriminan

Tabel 3. Validitas Deskriminan

	B	PAJO	TI	W
B	0.748			
PAJO	0.699	0.879		
TI	0.598	0.644	0.853	
W	0.478	0.342	0.306	0.768

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Diketahui bahwa variable dalam penelitian ini memenuhi syarat deskriminan karena nilai pada kolom diagonal lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten dalam kolom yang sama.

Uji Reliabilitas Konsistensi *Internal*

Tabel 4. Reliabilitasn Konsistensi *Internal*

<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>

<i>Burnout</i>	0,910	0,887
<i>Perceived</i>		
<i>Alternative Job</i>	0,945	0,927
<i>Opportunity</i>		
<i>Turnover Intention</i>	0,941	0,924
<i>Workload</i>	0,908	0,883

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan, dilihat dari tabel IV-7 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas konsisten internal yaitu dengan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk diatas 0,70.

Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i>	0.458	0.453

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

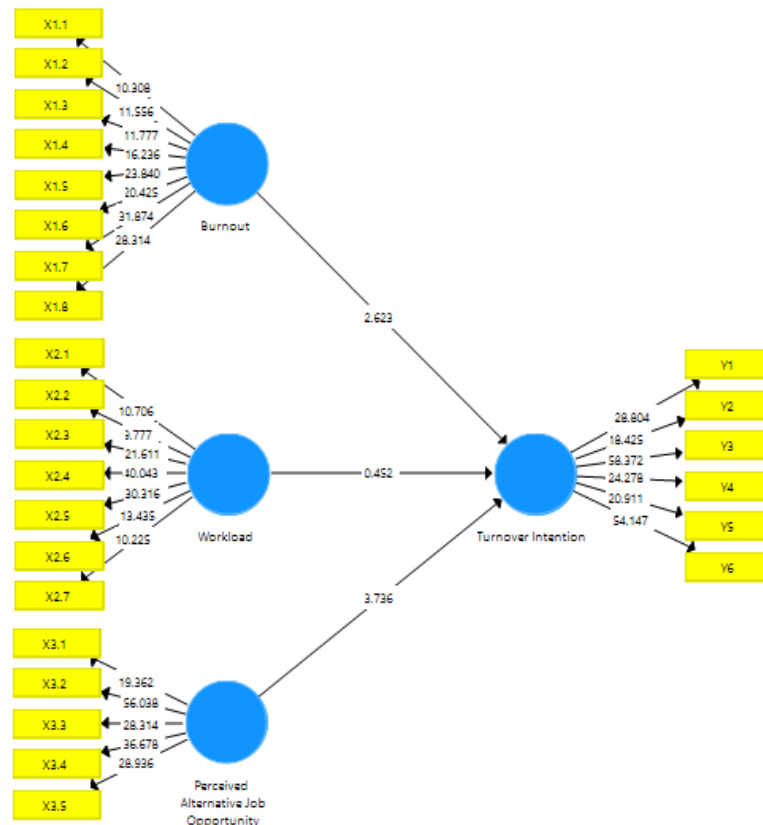
Nilai *R-Square* variabel *Turnover Intention* pada penelitian ini sebesar 0.458, dapat disimpulkan bahwa presentase besarnya pengaruh *burnout*, *workload* dan *perceived alternative job opportunity* terhadap *turnover intention* sebesar 45,8% dan sisanya yaitu 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Keterangan	Coefficiens	P-Values	Hasil
H1	B → TI	0,279	0,010	DITERIMA
H2	W → TI	0,021	0,677	DITOLAK
H3	PAJO → TI	0,442	0,000	DITERIMA

Sumber: Data Primer Diolah, 2024



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, (1) variabel *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diperoleh nilai *p-values* sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,279. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* terdukung atau diterima. (2) variabel *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Diperoleh nilai *p-values* sebesar $0,677 > 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,021. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* tidak terdukung atau ditolak. (3) variabel *perceived alternative job opportunity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,442. Disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu *perceived alternative job opportunity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* terdukung atau diterima.

5. SIMPULAN

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.
- Penelitian ini menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived alternative job opportunity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.

DAFTAR PUSTAKA

- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Andreas Wijaya. (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03*. Yogyakarta: Innosain.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Arsanti, I. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya). *Undergraduate Thesis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya*. <http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/9927>
- bintoro. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . NESITOR. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 79–93. <https://doi.org/10.55886/esensi.v25i2.475>
- Carl P Maertz, & Michael A Campion. (1998). 25 years of voluntary turnover research: A Review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13(January 1998), 49–82. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=kFR4-3oAAAAJ&citation_for_view=kFR4-3oAAAAJ:M3ejUd6NZC8C
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro , 2015.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3e)*.
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Ikraith Humaniora*, 5(3), 27–34.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT

- El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hills, P. (2006). International Journal of Information Management. *International Journal of Information Management*, 26(3), 179–180.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2006.01.003>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://d.BinusBusinessReview>, 6(1), 117.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116.
<https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Kemendagri. (2008). *PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH*. 282.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih asa sukses. http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show_detail&id=114706
- Kuntary, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67–78.
<https://doi.org/10.30812/target.v1i1.590>
- MALINDA, V. A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KEPADA KARYAWAN PT. MODERN PULSA INVESTAMA. *Doctoral Dissertation*.
<https://repository.upnjatim.ac.id/3049/>
- Manuaba. (2000). Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. *Jakarta: Rinek Cipta*.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Ningsih, O. R., Susetyo, S., & Kananlua, P. S. (2020). Perceived Alternatives Opportunity Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Consignment Pt Matahari Departement Store Tbk. Cabang Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 221–231.
<https://doi.org/10.33369/insight.15.2.221-231>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Pines, A., & Aronson, E. (1989). *Career Burnout: Causes and Cures*. The Free Press.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi*

- Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Price, J.L. and Mueller, C. W. (1986). Absenteeism and Turnover among Hospital Employees. *JAI Press, Greenwich*.
- Purba, O., Ika, N., & Simarmata, P. (2023). *Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan*. 3, 5436–5446.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rahmizal, M., & Lasmi, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Schaufeli, W. and Buunk, B. (1996). *Professional Burnout*. John Wiley, Chichester.
- Sedarmayanti, & Nursiswanto, E. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XI(3), 501–510.
<http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/66/pdf>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 : untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis* (Ed.1). CV.Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2004). *Metodologi Research* (2nd ed.). Andi Offset.
- Treuren, G. (2013). The relationship between perceived job alternatives , employee attitudes and leaving intention. *Anzam*, 1–18.
- WHO. (2019). *Kelelahan merupakan “fenomena pekerjaan”: Klasifikasi Penyakit Internasional*. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Živković, A., Fosić, I., & Pap-Vorkapić, A. (2023). Perceived alternative job opportunities and turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal. *Strategic Management*, 28(00), 44–44. <https://doi.org/10.5937/straman2300042z>