

ANALISIS PENGARUH BURN OUT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT PARSAULIAN DUA BERSAUDARA

AN ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF BURNOUT AND WORK- LIFE BALANCE ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT PARSAULIAN DUA BERSAUDARA

Dona Agnesia ¹

Donaannns88@gmail.com

Edison Siregar ²

edison.siregar@uki.ac.id

Tarsicius Sunaryo ³

starsicius@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Human resources are a key asset for companies, especially in the retail distribution sector with high operational demands. PT Parsaulian Dua Bersaudara faces challenges in maintaining service quality while sustaining employee loyalty. Preliminary observations indicate rising Turnover intention, reflected in complaints about long working hours, weekend and holiday obligations, and limited personal and family time. These conditions disrupt employees' work-life balance. Additionally, heavy workloads and monotonous routines contribute to fatigue, stress, decreased motivation, and burnout, particularly in the Sales and Marketing, Warehouse and Logistics, and Store Operations divisions. The purpose is to examine how employee Turnover intention at PT Parsaulian Dua Bersaudara is impacted by burnout and work-life balance. It employs a mixed methods with an explanatory sequential architecture, qualitative data supporting quantitative data as the main source. While division heads were interviewed to get qualitative data, 44 permanent employees completed questionnaires to provide quantitative data, which was then analysed using multiple linear regression in SPSS version 30. This outcomes show that work-life balance has a negative also substantial affect on Turnover intention ($t = -5.870$; $p < 0.001$), whereas burnout has a positive significant affect ($t = 4.996$; $p < 0.001$). Turnover intention is strongly influenced by both factors simultaneously ($F = 21.770$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination of 0.451, these variables account for 45.1% of the variation. Qualitative findings support these results, emphasizing workload and long hours as key factors.

Keywords: Burnout, Work-life balance, Turnover intention

ABSTRAK

Sumber daya manusia termasuk aset penting perusahaan, khususnya pada sektor distribusi ritel yang memiliki tuntutan operasional tinggi. PT Parsaulian Dua Bersaudara menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan sekaligus mempertahankan

loyalitas karyawan. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi meningkatnya *Turnover intention* akibat keluhan terkait jam kerja padat, kewajiban bekerja pada akhir pekan dan hari libur, serta keterbatasan waktu kehidupan personal. Kondisi berdampak pada terganggunya *work-life balance*. Selain itu, beban kerja tinggi dan rutinitas monoton memicu kelelahan, stres, penurunan motivasi, hingga *burnout*, terutama pada divisi Penjualan dan Pemasaran, Gudang dan Logistik, serta Operasional Toko. Penelitian tujuannya menganalisis pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap *Turnover intention* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara. Penelitian memanfaatkan pendekatan *mixed methods* desain *explanatory sequential*, metode kuantitatif sebagai penting dan kualitatif menjadi pendukung. Data kuantitatif diperoleh dari kuesioner terhadap 44 karyawan tetap, sedangkan data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala divisi. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS versi 30. Temuan melihat *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention* ($t = 4,996$; $p < 0,001$), sementara *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan ($t = -5,870$; $p < 0,001$). Kedua variabel berpengaruh signifikan bernilai koefisien determinasi 0,451. Temuan kualitatif memperkuat hasil tersebut, di mana beban kerja tinggi dan jam kerja panjang sebagai faktor penting. Penelitian harapannya sebagai dasar manajemen merumuskan kebijakan menekan turnover karyawan.

Kata-kata Kunci: *Burnout, Work-life balance, Turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) termasuk aset penting perusahaan, terutama pada sektor ritel yang memiliki tuntutan operasional tinggi. Mahkluk hidup yang saling bergaul dan saling bergantung menitikberatkan manusia selaku inti dari segala perihai demi membangun kesuksesan tiap usaha yang dilaksanakan, hingga tiap tenaga manusia baik gagasan, kreativitas, serta daya cipta yang juga ialah gambaran kualitas manusia (Lestari & Siregar, 2023).

Keberhasilan perusahaan bukan sekadar ditetapkan pada strategi bisnis, namun kualitas, loyalitas, dan kinerja karyawan (AlBattat & Som, 2013). Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena pengabaian aspek ini dapat memicu berbagai masalah, salah satunya meningkatnya *turnover intention*.

Turnover intention yakni kecondongan karyawan meninggalkan perusahaan serta mencari pekerjaan lainnya. Kondisi ini berdampak *negatif* bagi perusahaan, sisi biaya ataupun stabilitas operasional (Beauregard & Henry, 2009). *Turnover intention* merupakan niat sukarela untuk mengakhiri hubungan kerja, yang sering kali dipicu oleh stres kerja, rendahnya kepuasan kerja, serta terbatasnya peluang pengembangan (Allen et al., 2010).

Satu dari faktor memengaruhi *turnover intention* yakni *burnout*, berupa kelelahan fisik, emosional, mental akibat stres kerja berkepanjangan. Karyawan menghadapi *burnout* cenderung kehilangan motivasi dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (Morphet et al., 2019). *Work-life balance* berkontribusi utama, yaitu kompetensi seseorang menyelaraskan tuntutan pekerjaan serta kehidupan personal. Ketidakseimbangan mampu memunculkan stres serta konflik peran, sedangkan keseimbangan yang baik meningkatkan loyalitas karyawan (Casper et al., 2018).

Fenomena tersebut juga terjadi pada PT Parsaulian Dua Bersaudara. Pengamatan awal menunjukkan adanya peningkatan *turnover intention* yang dipicu oleh jam kerja panjang, beban kerja tinggi, serta keterbatasan waktu pribadi, yang berdampak pada *burnout* dan rendahnya *work-life balance* (Fauzi et al., 2023). Kondisi ini terutama terjadi pada divisi operasional dengan tekanan kerja tinggi.

Tabel 1
Data Turnover Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Tahun Awal	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate Tahunan (%)
2023	65	10	12	63	18,75
2024	63	13	22	54	37,61
2025	54	8	18	44	36,73

Sumber : diolah oleh penulis

Data menunjukkan peningkatan turnover dari 18,75% tahun 2023 menjadi 37,61% tahun 2024 dan 36,73% tahun 2025, jauh di atas batas normal (<10%) (Susanti, 2021). Selain itu, hasil pra-survei juga mengindikasikan tingginya *burnout* dan rendahnya *work-life balance* karyawan.

Meskipun penelitian terkait *burnout* dan *work-life balance* telah banyak dilakukan, kajian pada sektor distribusi ritel masih terbatas. Berdasarkan kesenjangan, memiliki kebaruan (novelty) mengkaji simultan pengaruh *burnout* serta *work-life balance* atas *turnover intention* sektor distribusi ritel. Riset juga memanfaatkan pendekatan mengintegrasikan kedua variabel dalam konteks tekanan kerja operasional, sehingga memberikan perspektif yang lebih komprehensif (KINGREE et al., 2001).

Oleh karena itu, tujuannya menganalisis pengaruh *burnout* serta *work-life balance*, parsial ataupun simultan, pada *turnover intention* karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara. Temuan harapannya mampu memberi peran teoretis pada pengembangan kajian manajemen SDM serta sebagai dasar perusahaan merumuskan kebijakan untuk menekan tingkat turnover karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Conservation of Resources (COR) Theory

Penelitian ini menggunakan *Conservation of Resources (COR) Theory* diperluas Hobfoll, (1989) sebagai grand theory. Teori ini menyatakan seseorang berusaha memperoleh, menjaga, dan melindungi sumber daya (*resources*), mencakup objek, kondisi, personal, maupun energi. Stres berlangsung saat seseorang kehilangan sumber daya, menjalani ancaman kehilangan, atau gagal mendapat sumber daya baru (Li et al., 2024).

Tuntutan berlebih dan jam kerja panjang menyebabkan *resource depletion* yang memicu *burnout*. Individu yang mengalami kehilangan sumber daya cenderung melakukan mekanisme perlindungan diri, termasuk meninggalkan pekerjaan, yang tercermin dalam *Turnover intention*. Dengan demikian, *COR Theory* menjelaskan bahwa *burnout* dan rendahnya *work-life balance* yakni akibat hilangnya sumber daya meningkatkan intensi turnover (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

2. Boundary Theory

Boundary Theory menjelaskan bagaimana seseorang mengatur batas peran pekerjaan serta kehidupan personal. Ketidakseimbangan terjadi ketika batas tersebut kabur (*role blurring*), misalnya akibat pekerjaan yang masuk ke waktu pribadi. Kondisi ini memicu konflik peran, stres, dan *burnout* (Kou et al., 2020). Teori ini relevan dalam menjelaskan *work-life balance*, keseimbangan tercapai jika batas kerja dan kehidupan pribadi terjaga. Sebaliknya, batas yang tidak jelas meningkatkan risiko *burnout* dan *Turnover intention*.

3. Turnover intention

Turnover intention yakni niat sadar karyawan melepaskan organisasi. Intensi *turnover* yakni tahap awal sebelum terjadinya *turnover* aktual. Indikatornya mencakup pikiran keluar, harapan mencari pekerjaan lainnya, rencana *resign* (Robbins & Judge, 2017). Faktor utama memengaruhi *Turnover intention* yakni *burnout*, kepuasan kerja, *work-life balance*, kompensasi, serta kondisi kerja (Allen et al., 2010).

4. *Burnout*

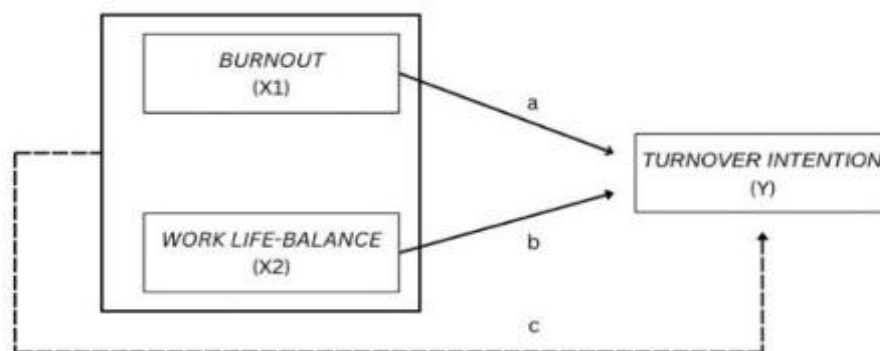
Burnout berupa kondisi kelelahan fisik, mental, emosional akibat stres kerja kronis (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* ditunjukkan pada kelelahan emosional, depersonalisasi, pengurangan pemenuhan personal. Menurut *COR Theory*, *burnout* terjadi akibat kehilangan sumber daya secara terus-menerus. Faktor penyebabnya meliputi beban kerja berlebih, kurangnya kontrol, minimnya penghargaan, serta dukungan sosial yang rendah (Bakker & Demerouti, 2007).

5. *Work-life balance*

Work-life balance yakni kompetensi individu menyelaraskan tuntutan pekerjaan serta kehidupan personal. Keseimbangan ini mencakup aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Pangemanan et al., 2017). Ketidakseimbangan *work-life balance* mampu memicu stres juga konflik peran, sedangkan keseimbangan yang baik meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan (Haar et al., 2014).

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, *burnout* berdampak positif pada *Turnover intention* karena kelelahan kerja mendorong karyawan meninggalkan organisasi. Sebaliknya, *work-life balance* berpengaruh negatif sebab keselarasan kehidupan kerja meningkatkan kepuasan serta loyalitas. Secara simultan, *burnout* dan *work-life balance* memengaruhi *Turnover intention*, *burnout* meningkatkan juga *work-life balance* menurunkan niat keluar karyawan.



Gambar 1

Kerangka Penelitian

Sumber : Diolah oleh Penulis

C. Hipotesis Penelitian

Merujuk kerangka pemikiran, hipotesis dirumuskan menjadi:

1. Beberapa studi terdahulu melihat *burnout* mempunyai korelasi *Turnover intention*. Karyawan yang mengalami tingkat *burnout* tinggi lebih cenderung ingin keluar dari pekerjaannya karena tidak mampu lagi menanggung beban psikologis dan fisik yang berlebihan. Hal yang selaras pada *Conservation of Resources (COR) Theory* menjelaskan seseorang berupaya menjaga sumber daya dimilikinya, dan ketika sumber daya tersebut terkuras akibat *burnout*, maka karyawan akan mencari jalan keluar, salah satunya dengan mengundurkan diri.

H1: *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* (Kim & Kao, 2014; Maslach & Leiter, 2016).

2. *Work-life balance* yakni kompetensi individu dalam menyelaraskan permintaan pekerjaan kehidupan personal. Karyawan mempunyai *work-life balance* baik merasa lebih puas serta loyal atas perusahaan, sehingga keinginan untuk keluar menjadi lebih rendah. Kebalikannya, ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan personal dapat menimbulkan stres serta menaikkan *Turnover intention*.

H2: *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* (Ariyani et al., 2022).

3. *Burnout* dan *work-life balance* bersamaan mampu memengaruhi tingkat *Turnover intention* karyawan. Tingginya tingkat *burnout* disertai dengan rendahnya *work-life balance* menambah harapan karyawan keluar dari

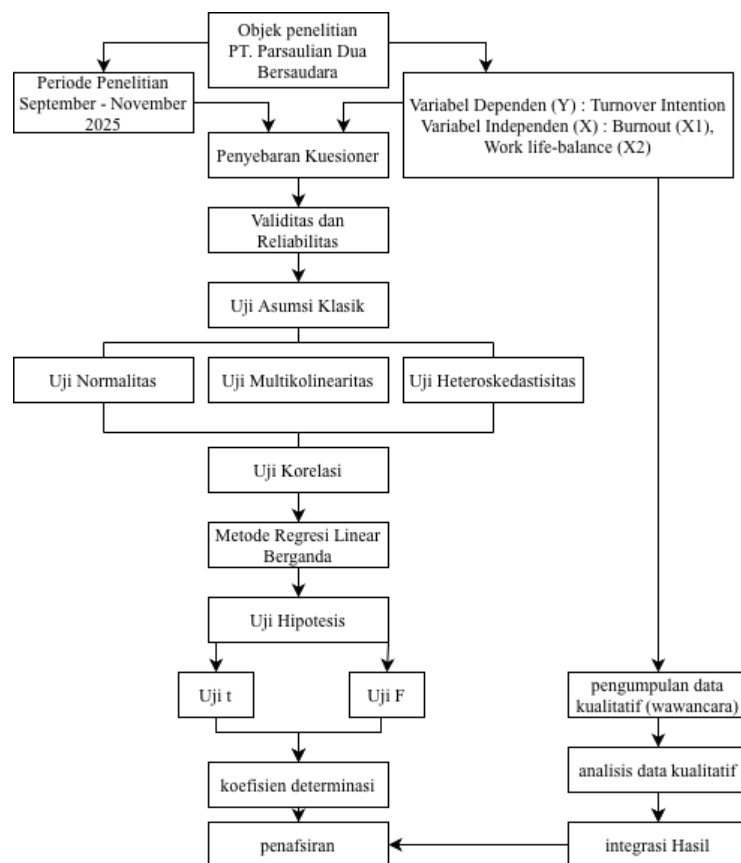
perusahaan. Sebaliknya, apabila *burnout* rendah juga *work-life balance* terjaga, *Turnover intention* cenderung turun.

H3: *Burnout* dan *work-life balance* simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Ariyani et al., 2022).

METODA PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian memanfaatkan pendekatan *mixed methods* desain *explanatory sequential*, yaitu metode kuantitatif sebagai pendekatan utama dan metode kualitatif sebagai pendukung. Metode kuantitatif digunakan menguji pengaruh *burnout* serta *work-life balance* pada *Turnover intention*, sedangkan metode kualitatif digunakan untuk memperkuat dan menjelaskan hasil analisis kuantitatif.



Gambar 2
Alur Penelitian
Sumber : Diolah oleh Penulis

Pendekatan kuantitatif dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis secara objektif, sementara data kualitatif diperoleh melalui wawancara guna memberikan pendalaman atas fenomena yang diamati.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Parsaulian Dua Bersaudara yang berjumlah 44 orang, terdiri dari divisi Penjualan dan Pemasaran, Gudang dan Logistik, serta Operasional Toko. Penelitian memanfaatkan metode sensus, maka semua populasi dibuat responden.

C. Variabel dan Pengukuran

Penelitian memanfaatkan dua variabel bebas juga satu variabel terikat, yakni *burnout* (X1), *work-life balance* (X2), *Turnover intention* (Y). *Burnout* didefinisikan sebagai kelelahan fisik, mental, emosional akibat stres kerja berkepanjangan, sedangkan *work-life balance* yakni kompetensi seseorang menyelaraskan tuntutan pekerjaan serta kehidupan personal. *Turnover intention* yakni niat karyawan meninggalkan organisasi sukarela. Rumus turnover rate:

$$\text{Turnover Rate} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar dalam setahun}}{(\text{Karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun}) : 2} \times 100\%$$

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan indikator sebagai berikut:

- *Burnout: exhaustion, cognitive impairment, mental distance, emotional impairment* (Schaufeli & De Witte, 2023).
- *Work-life balance: involvement balance, time balance, satisfaction balance* (Pangemanan et al., 2017).
- *Turnover intention: intention to quit, thoughts of quitting*, minat untuk mencari kerjaan lainnya (Skelton et al., 2020).

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data didapat dari tiga teknik, yakni:

- Kuesioner, sebagai sumber utama data kuantitatif.
- Wawancara, untuk memperoleh data kualitatif sebagai pendukung.

- Observasi, untuk memahami kondisi kerja secara langsung.

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan menilai ketepatan instrumen, kriteria r hitung $> r$ tabel signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yakni teknik statistik dipergunakan melihat pola sebaran data. Pengujian ini tujuannya memahami apakah data tiap variabel mempunyai sebaran normal atau tidak. Normalitas data utama sebab data berdistribusi normal diasumsikan dapat merepresentasikan populasi

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya memahami apakah terdapat korelasi tinggi variabel bebas model regresi. Kondisi multikolinearitas berpotensi mengganggu estimasi koefisien regresi dan menyulitkan identifikasi kontribusi tiap variabel bebas pada variabel terikat. Uji multikolinearitas dilaksanakan variabel *Burnout* (X1) serta *Work-life balance* (X2). Pengujian multikolinearitas dilaksanakan memandang nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) analisis regresi memanfaatkan SPSS.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji heterokedastisitas tujuannya memahami apakah berlangsung ketidaksamaan varians residual tiap observasi model regresi. Model regresi baik yakni model tidak menghadapi heterokedastisitas atau memiliki varians residual konstan (homokedastisitas). Uji heterokedastisitas dilaksanakan memanfaatkan uji *Scatterplot*, yakni melihat pola distribusi nilai residual (SRESID) serta nilai prediksi (ZPRED).

G. Uji Korelasi

Uji korelasi dipergunakan memahami tingkat keeratan serta arah korelasi variabel independen dan terikat. Uji korelasi tidak bertujuan melihat hubungan sebab-akibat, melainkan hanya mengetahui seberapa kuat hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2019).

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif, mendeskripsikan karakteristik data.
2. Uji asumsi klasik, mencakup normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.
3. Analisis regresi linier berganda, menelaah pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap *Turnover intention* pada persamaan:

$$Y = A + B1X1 + B2X2 + e$$

Y adalah *Turnover intention*, X1 adalah *burnout*, X2 adalah *work-life balance*, A merupakan konstanta, B1–B2 yakni koefisien regresi, e yakni galat.

4. Uji hipotesis, meliputi:
 - Uji t pengaruh parsial
 - Uji F pengaruh simultan
 - Koefisien determinasi (R^2) melihat kompetensi model menjabarkan variabel terikat

I. Uji Transformasi Data

Uji transformasi dilakukan apabila terdapat pelanggaran asumsi klasik, seperti data tidak berdistribusi normal atau terjadi heteroskedastisitas. Transformasi seperti logaritma atau akar kuadrat digunakan untuk memperbaiki distribusi data dan menstabilkan varians (Fazekas & Nanay, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 44 karyawan PT. Parsaulian Dua Bersaudara. Responden kebanyakan laki-laki (34 orang), mayoritas terletak direntang usia 25–35 tahun (70%). Seluruh responden merupakan pegawai tetap masa kerja 1–5 tahun, sebagian besar berstatus menikah (89%). Hal yang melihatkan responden terletak diusia produktif serta memiliki tanggung jawab keluarga yang mampu memengaruhi persepsi atas *work-life balance* dan *Turnover intention*.

2. Statistik Deskriptif

Tabel 1

Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BURNOUT	44	2	5	3.78	.770
WORK_LIFE_BALANCE	44	1	4	2.03	.751
TURNOVER_INTENTION	44	2	5	3.81	.880
Valid N (listwise)	44				

Sumber : Output SPSS Versi 30

Hasil menunjukkan *burnout* dan *Turnover intention* terletak dikategori tinggi, sedangkan *work-life balance* terletak dikategori rendah. Hal yang mengindikasikan karyawan menghadapi kelelahan kerja cukup tinggi serta kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Segala item pernyataan variabel *burnout*, *work-life balance*, *Turnover intention* disebut valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas melihatkan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6, maka semua instrumen dikatakan reliabel.

C. Hasil Uji Korelasi

Tabel 2
Hasil Uji Korelasi

Hubungan variabel	Nilai korelasi (r)	Sig.(2-tailed)	keterangan
X1-Y	0,611	< 0,001	Signifikan
X2-Y	-0,671	< 0,001	Signifikan
X1-X2	-0,610	< 0,001	Signifikan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Temuan melihatkan *burnout* mempunyai hubungan positif signifikan, sedangkan *work-life balance* terdapat hubungan negatif signifikan terhadap *Turnover intention* (Sugiyono, 2019).

D. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas: Data berdistribusi normal (Sig. = 0,200 > 0,05).

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.67564229
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.081
	Negative		-.055
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.659
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.647
		Upper Bound	.671

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS Versi 30

2. Multikolinearitas: Tidak berlangsung multikolinearitas (*Tolerance* > 0,1 VIF < 10).

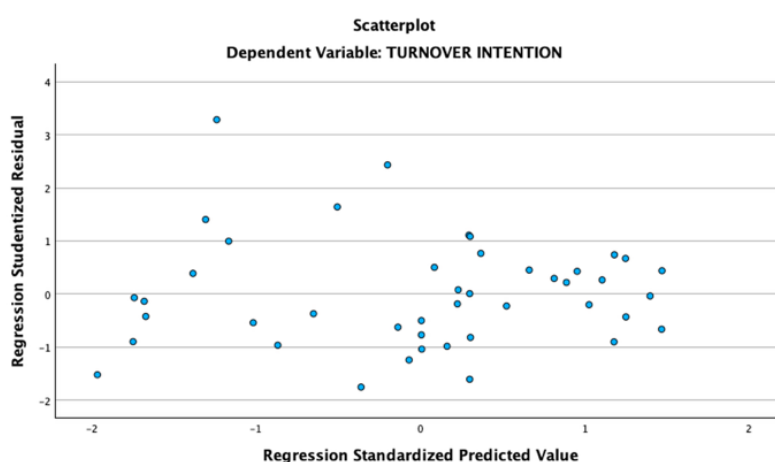
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.555	.838		4.244	<.001		
	BURNOUT	.366	.157	.320	2.332	.025	.628	1.593
	WORK_LIFE_BALANCE	-.557	.161	-.476	-3.468	.001	.628	1.593

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber : Output SPSS Versi 30

3. Heteroskedastisitas: Tidak ditemukan pola tertentu pada *scatterplot*, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas.



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS Versi 30

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.555	.838		4.244	<.001		
	BURNOUT	.366	.157	.320	2.332	.025	.628	1.593
	WORK_LIFE_BALANCE	-.557	.161	-.476	-3.468	.001	.628	1.593

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber : Output SPSS Versi 30

Persamaan regresi diperoleh:

$$Y = 0,211 + 0,366X_1 - 0,557X_2 + e$$

Artinya:

- *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

- *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

F. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Burnout berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* ($t = 4,996$; Sig. $< 0,05$). *Work-life balance* berdampak signifikan negatif ($t = -5,870$; Sig. $< 0,05$)

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial) X1 ke Y

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	1.171	.538		2.177	.035	
	BURNOUT	.697	.140	.611	4.996	<.001	1.000 1.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Output SPSS Versi 30

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial) X2 ke Y

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	5.400	.289		18.685	<.001	
	WORK_LIFE_BALANCE	-.786	.134	-.671	-5.870	<.001	1.000 1.000

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber : Output SPSS Versi 30

2. Uji F (Simultan)

Nilai $F = 21,770$ Sig. = $0,000 < 0,05$, maka *burnout* dan *work-life balance* simultan berpengaruh pada *Turnover intention*.

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.137	2	8.569	21.770	<.001 ^b
	Residual	16.137	41	.394		
	Total	33.275	43			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE-BALANCE, BURNOUT

Sumber : Output SPSS Versi 30

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0,451$, artinya 45,1% *Turnover intention* dijabarkan *burnout* serta *work-life balance*, sementara sisa dipengaruhi variabel lain.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.438	.660

a. Predictors: (Constant), WORK_LIFE_BALANCE

b. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber : Output SPSS Versi 30

Hasil Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif dilakukan melalui wawancara semi terstruktur terhadap 6 informan (kepala divisi dan staf) untuk memperkuat hasil kuantitatif. Hasil wawancara menunjukkan:

- Karyawan menghadapi kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja tinggi dan jam kerja panjang (indikator *burnout*).
- Terdapat ketidakseimbangan *work-life balance*, ditandai dengan keterbatasan waktu bersama keluarga.
- Beberapa karyawan mengaku memiliki harapan mencari pekerjaan lainnya, terutama saat keadaan kerja melelahkan.

Temuan ini memperkuat hasil kuantitatif *burnout* dan *work-life balance* berdampak pada *Turnover intention*.

Pembahasan

1. Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention*

Temuan melihatkan *burnout* berdampak positif signifikan terhadap *Turnover intention*. Maknanya, makin tinggi tingkat kelelahan kerja, makin tinggi pula niat karyawan keluar. Temuan sejalan pada riset sebelumnya serta didukung *Conservation of Resources (COR) Theory*, menjelaskan seseorang akan berusaha menjaga sumber daya berupa energi serta kesehatan psikologis. Saat terjadi

kehilangan sumber daya akibat *burnout*, karyawan cenderung memilih keluar pada pekerjaan.

2. Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover intention*

Merujuk uji t (parsial), variabel *Work-life balance* (X2) mendapat nilai t hitung -5,870 bernilai signifikansi $< 0,001$, sehingga H02 ditolak serta Ha2 diterima. Hal yang menunjukkan *Work-life balance* berdampak signifikan dan negatif atas *Turnover intention* karyawan.

Temuan studi melihat makin tinggi rendah ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, makin tinggi kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Kata lainnya, ketika *Work-life balance* tidak terjaga dengan baik, *Turnover intention* akan meningkat.

3. Pengaruh *Burnout* dan *Work-life balance* terhadap *Turnover intention*

Secara simultan, *burnout* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan atas *Turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa: *Burnout* meningkatkan tekanan psikologis *Work-life balance* menjadi faktor protektif. Kombinasi keduanya memperkuat munculnya *Turnover intention*. Integrasi COR Theory dan Boundary Theory memberikan penjelasan komprehensif mengenai mekanisme psikologis yang terjadi.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu lebih memperhatikan kondisi kerja karyawan, khususnya terkait *burnout* serta *work-life balance*, menjadi aspek memengaruhi *Turnover intention*. Perusahaan perlu memastikan pembagian beban kerja dilakukan secara adil dan proporsional agar tidak menimbulkan tekanan kerja berlebih yang dapat memicu kelelahan fisik dan mental. Penciptaan lingkungan kerja suportif dengan komunikasi yang baik, pemberian apresiasi, serta hubungan kerja yang harmonis juga penting untuk mengurangi tingkat *burnout*.

Di sisi lain, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan menyokong *work-life balance*, berupa pengelolaan jam kerja lebih fleksibel serta pembagian waktu

kerja selaras, sehingga karyawan tetap dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah menambah jumlah tenaga kerja agar distribusi tugas lebih merata dan tidak menimbulkan beban kerja berlebih pada karyawan tertentu. Secara keseluruhan, strategi harapannya dapat menekan *Turnover intention* serta melindungi keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian tujuannya menganalisis pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Parsaulian Dua Bersaudara total responden 44 karyawan. Merujuk analisis data memanfaatkan SPSS serta didukung oleh temuan kualitatif, simpulannya *burnout* berpengaruh positif signifikan atas *Turnover intention*. Hal yang melihatkan makin tinggi tingkat kelelahan kerja dialami karyawan, makin besar kecondongannya meninggalkan perusahaan.

Sebaliknya, *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan atas *Turnover intention*, bermakna makin rendah keselarasan antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi, maka makin tinggi niat karyawan keluar dari perusahaan. Secara simultan, *burnout* serta *work-life balance* terbukti berdampak signifikan pada *Turnover intention* bernilai koefisien determinasi 0,451, melihatkan 45,1% variasi *Turnover intention* mampu dijabarkan kedua variabel.

Temuan juga diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi, jam kerja panjang, serta keterbatasan waktu pribadi menjadi faktor utama yang mendorong munculnya kelelahan kerja serta ketidakseimbangan kehidupan kerja, yang akhirnya meningkatkan *Turnover intention* karyawan.

Di sisi lain, peningkatan *work-life balance* dapat dilakukan melalui pengaturan jam kerja lebih fleksibel dan terencana, maka karyawan mempunyai waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Secara keseluruhan, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan, karena dengan menurunnya tingkat *burnout* dan meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja, diharapkan *Turnover intention* karyawan dapat diminimalkan serta keberlangsungan organisasi dapat terjaga dalam jangka panjang.

Penelitian mempunyai beberapa keterbatasan harus diawasi saat menginterpretasikan hasil. Pertama, sekadar memanfaatkan dua variabel bebas, yakni *burnout* serta *work-life balance*, dalam menjelaskan *Turnover intention*, padahal masih terdapat faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang juga berpotensi memengaruhi. Kedua, data yang digunakan berasal dari kuesioner metode self-report maka paling bergantung ke persepsi serta kejujuran responden, memungkinkan adanya bias subjektivitas.

Ketiga, sifatnya cross-sectional maka sekadar mendeskripsikan keadaan satu periode waktu khusus juga belum dapat menangkap perubahan yang terjadi dinamis. Selain itu, sekadar dilaksanakan disatu perusahaan maka hasil belum mampu digeneralisasi secara luas, serta komposisi responden yang didominasi oleh laki-laki berpotensi memengaruhi representativitas hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan *burnout* juga *work-life balance* sebagai upaya menekan *Turnover intention* karyawan. Mengatasi *burnout* perusahaan perlu mengatur beban kerja secara lebih proporsional serta menetapkan kebijakan jam kerja dan waktu libur yang jelas dan konsisten, termasuk pembatasan lembur dan pemenuhan hak cuti karyawan. Selain itu, penambahan jumlah tenaga kerja menjadi langkah strategis untuk mencegah beban kerja berlebih pada karyawan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- AlBattat, S. A. R., & Som, M. A. P. (2013). Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality Industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n5p62>
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions With Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/amp.24.2.48>
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>

- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PERUSAHAAN DJUANDA POULTRY SHOP TASIKMALAYA. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>
- Fazekas, P., & Nanay, B. (2017). Pre-Cueing Effects: Attention or Mental Imagery? *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00222>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kim, H., & Kao, D. (2014). The relationship between burnout and turnover intention among employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(4), 1–17.
- KINGREE, J. B., BRAITHWAITE, R., & WOODRING, T. (2001). Psychosocial and Behavioral Problems in Relation to Recent Experience as a Runaway among Adolescent Detainees. *Criminal Justice and Behavior*, 28(2), 190–205. <https://doi.org/10.1177/0093854801028002003>
- Kou, H., Xie, Q., & Bi, T. (2020). Mechanisms for the Cognitive Processing of Attractiveness in Adult and Infant Faces: From the Evolutionary Perspective. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00436>
- Lestari, P., & Siregar, E. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan pegawai puskesmas di Padurenan. *Buletin Ekonomi*, 23(2), 132–154.
- Li, W., Cook, D., Tanaka, E., & VanderPlas, S. (2024). A Plot is Worth a Thousand Tests: Assessing Residual Diagnostics with the Lineup Protocol. *Journal of Computational and Graphical Statistics*, 33(4), 1497–1511. <https://doi.org/10.1080/10618600.2024.2344612>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- 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>
- Morphet, J., Griffiths, D., Beattie, J., & Innes, K. (2019). Managers’ experiences of prevention and management of workplace violence against health care staff: A descriptive exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 781–791. <https://doi.org/10.1111/jonm.12761>

- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 5(3), 1–8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W., & De Witte, H. (2023). Burnout Assessment Tool (BAT). In *International Handbook of Behavioral Health Assessment* (pp. 1–24). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_54-1
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, D. (2021). Analisis Tingkat Turnover Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 112–119.
-