

PENGARUH *OVERTIME* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT.BESI BAJA METALINDO MOJOKERTO JAWA TIMUR).

The Effect of Overtime and Workload on Turnover Intention with Burnout as an Intervening variable (Case study at PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto, East Java)

Maria Yasinta Dominika Nora^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} norayessi2001@gmail.com, ^{b)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

^{c)} clarce.maak @staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bertujuan untuk :1) Mendeskripsikan *Overtime, workload, burnout* dan *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur 2) Untuk menganalisis pengaruh *overtime* dan *workload* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur 3). Untuk menganalisis pengaruh *overtime* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur . Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.Besi Baja Metalindo yang berjumlah 180 orang dengan sampel yaitu 65 orang yang ditentukan dengan rumus slovin dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS 26. Dilakukan uji validitas pada setiap item pernyataan dengan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*. Pengaruh antar variabel diuji dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *overtime* berpengaruh terhadap *turnover intention*, *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* , *overtime* dan *workload* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, *overtime* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan *burnout* sebagai variabel intervening karyawan PT.Besi Baja Metalindo, Kabupaten Mojokerto, Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : *Overtime, Workload, Turnover Intention, Burnout.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah aset penting yang menjadi faktor utama menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan, baik sebuah tujuan organisasi ataupun sebuah bisnis. Menurut (Sumarsono, 2015) sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi, dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Sebagai SDM yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM harus diperhatikan, dijaga dan dipertahankan serta dikembangkan (Preffer & Salancik, 2009). Namun pada era modern seperti

saat ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan di perusahaan telah menjadi hal yang cukup sulit, sehingga timbul permasalahan seperti tingginya tingkat *turnover* karyawan yang saat ini telah menjadi persoalan tersendiri bagi banyak perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2018) *Turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Tingginya tingkat keluar karyawan yang dialami sebuah perusahaan dapat memberikan pengaruh dan masalah baru bagi perusahaan seperti menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. *Burnout* atau yang dikenal dengan kejenuhan kerja kondisi yang melibatkan perasaan negatif seperti marah yang semakin lama akan berakibat stress di tempat kerja (Rizka, 2013). Hal ini dapat membuat karyawan merasa jenuh, frustrasi dan tidak dihargai. Ketika karyawan merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih cenderung mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan. Faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* dalam suatu perusahaan yaitu *workload* atau beban kerja Gibson (2009). Beban kerja didefinisikan sebagai tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011). Selain *workload*, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh *overtime*. *Overtime* atau lembur sering menyebabkan *turnover intention* Gibson (2009). Menurut Thomas (2002) kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Kerja lembur terjadi ketika ada pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Ini bisa terjadi karena adanya *deadline* yang ketat, proyek mendesak, atau kondisi darurat yang memerlukan penyelesaian segera mengatasi proyek mendesak, atau mencapai target tertentu sehingga peran perusahaan, perusahaan juga tidak perlu menambah tenaga kerja dari luar sehingga dapat mengurangi pengeluaran perusahaan, kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan setiap hari akan membuat karyawan merasa lelah dan dapat meningkatkan stres pada karyawan, karyawan akan merasa jenuh dan frustrasi hal ini akan membuat loyalitas karyawan di perusahaan tersebut menurun dan tingkat kepuasan dalam bekerja menurun sehingga banyak karyawan yang lebih memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut atau mencari pekerjaan yang lebih baik.

PT. Besi Baja Metalindo merupakan salah satu perusahaan manufaktur dan distributor bahan bangunan terbesar di Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki puluhan karyawan yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur dan distributor, perusahaan ini juga mempunyai permasalahan pada SDM yang dimiliki, yaitu persoalan mengenai *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara dengan manajer HRD (Human Resource Development) PT. Besi Baja Metalindo yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* diperusahaannya masih tergolong tinggi. Menurut pengakuan beberapa karyawan PT. Besi Baja Metalindo diketahui bahwa yang menjadi faktor meningkatnya *turnover intention* pada PT. Besi Baja Metalindo adalah beban kerja dan jam kerja yang cukup tinggi dimana karyawan diminta bekerja harus mencapai target dalam kurun waktu tertentu. Pada saat jam kerja berakhir masih ditemukan beberapa karyawan yang masih mengerjakan beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan begitu juga dengan jam kerja lembur yang karyawan di

PT.Besi Baja Metalindo. Dalam kebijakan jam kerja PT.Besi Baja Metalindo memiliki jam kerja normal selama delapan jam dan untuk kebijakan lembur karyawan diwajibkan melakukan lembur. Divisi HRD, divisi keuangan, divisi marketing online grametindo, divisi *ppic & warehouse* dan divisi marketing memiliki jam kerja lembur yang disesuaikan dengan tanggungjawab dan tugas yang dikerjakan jika selesai secepatnya maka lembur menjadi tidak wajib tetapi apabila tugas belum selesai maka lembur menjadi wajib dan disesuaikan hingga menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Overtime* dan *Workload* terhadap *Turnover intention* dengan *Burnout* sebagai variabel Intervening (Studi kasus pada PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur)”.

TINJUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Dharma, (2013) *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang. Menurut Jaeleni (2021:5), yang berjudul *SDM turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah kerja ke tempat kerja lainnya. Sedangkan menurut Maimunah (2018), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini salah satunya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan salah satunya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Burnout

Menurut Maslach dan Jackson (2017) berpendapat bahwa *burnout* adalah meningkatnya perasaan kelelahan emosional, berkembangnya perilaku sinis atau menghindar terhadap pekerjaan, serta evaluasi yang bersifat negatif terhadap pekerjaan. Siagian (2018) mengatakan bahwa *burnout* sebagai suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berkelanjutan dan tidak dapat teratasi. *Burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi yang dapat terjadi antara individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas. *Burnout* merupakan pekerjaan yang terkait respon yang berkepanjangan terhadap *stressor* emosional dan interpersonal yang kronis dalam pekerjaan Ardi, (2017). Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi stres memicu terjadinya *burnout* yang merupakan kondisi awal munculnya kelelahan.

Workload

Munandar, (2011) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja juga merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja SDM yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu Koesomowidjojo, (2017). Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pengukuran beban kerja.

Overtime

Menurut Thomas, (2018) kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Kerja lembur juga dikaitkan dengan beban kerja dan stres kerja yang dapat menyebabkan masalah kesejahteraan mental dan fisik pada karyawan, seperti kelelahan, depresi, dan bahkan kecenderungan bunuh diri (Ogawa et al., 2018). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja lembur adalah jam kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, atau melebihi 40 jam dalam seminggu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau jam kerja yang melebihi waktu kerja normal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Besi Baja Metalindo, dengan jumlah total 180 orang. Sampel penelitian terdiri dari 65 orang, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk melakukan regresi linear berganda. Penelitian ini juga menguji pengaruh antara variabel overtime, workload, dan burnout terhadap turnover intention. Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Overtime</i> (X1)	1	0,567	$\geq 0,244$	Valid
	2	0,502	$\geq 0,244$	Valid
	3	0,471	$> 0,244$	Valid
	4	0,454	$> 0,244$	Valid

	5	0,488	>0,244	Valid
	6	0,382	>0,244	Valid
Workload (X2)	1	0,529	>0,244	Valid
	2	0,318	>0,244	Valid
	3	0,349	>0,244	Valid
	4	0,347	>0,244	Valid
	5	0,273	>0,244	Valid
	6	0,490	>0,244	Valid
	7	0,336	>0,244	Valid
	8	0,320	>0,244	Valid
Turnover Intention (Y)	1	0,407	>0,244	Valid
	2	0,504	>0,244	Valid
	3	0,402	>0,244	Valid
	4	0,282	>0,244	Valid
	5	0,425	>0,244	Valid
	6	0,345	>0,244	Valid
Burnout (Z)	1	0,306	>0,244	Valid
	2	0,364	>0,244	Valid
	3	0,341	>0,244	Valid
	4	0,324	>0,244	Valid
	5	0,323	>0,244	Valid
	6	0,523	>0,244	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dengan demikian semua indikator tersebut hasilnya valid.

Uji Relibialitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,731	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,771	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,860	$\geq 0,60$	Reliabel
Z	0,928	$\geq 0,60$	Reliabel

Tabel diatas merupakan hasil uji relibialitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua indikator hasilnya *reliable*.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.341	.729		9.951	.000
	X1	3.177	.150	.480	2.795	.027
	X2	2.163	.170	.590	2.026	.031

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel pengujian variabel *overtime* dan *workload* terhadap *turnover intention* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *overtime* dan *workload* secara parisal pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo.

Uji Simultan (F)

Tabel 4.
Hasil Pengujian Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.011	2	.005	11.003	.002 ^b
	Residual	.274	62	.004		
	Total	.285	64			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *overtime* dan *workload* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Besi Baja Metalindo.

Uji Sobel

Tabel 5.
Hasil Pengujian Uji Sobel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.724	.764		7.873	.000
	X1	2.012	.133	-.012	2.090	.029
	X2	1.085	.134	-.082	1.763	.005
	Y	3.050	.106	-.062	3.473	.038

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil perhitungan Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* (z) mampu memidiasi *overtime* (x₁) dan *workload* (x₂) terhadap *turnover intention* Y, sehingga hipotesis (H₄) yang menyatakan *overtime* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening .

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang menjadi objek penelitian yaitu *overtime* (x₁), *workload* (x₂), *turnover intention* (Y) dan *burnout* (z) . Penelitian ini dilakukan di PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur dengan jumlah responden sebanyak 65 responden. Hasil deskriptif pada variabel *workload* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur dengan nilai capaiannya sebesar 2.120 yang berada pada kategori tinggi, indikator yang dipakai untuk mengukur hubungan antara variabel *workload* dengan *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur yaitu kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan target yang harus dicapai Hasil deskriptif variabel *burnout* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur dengan nilai capaiannya sebesar 1.573 berada pada kategori tinggi, indikator yang dipakai untuk mengukur hubungan antara variabel *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur yaitu kelelahan

fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental. Hasil deskriptif variabel *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur dengan nilai capaiannya sebesar 1.561 berada pada kategori tinggi, indikator yang dipakai untuk mengukur tingkat *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur yaitu pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Pengaruh *Overtime* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *overtime* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*, maka dapat dijelaskan *overtime* yang diberikan oleh PT.Besi Baja Metalindo kepada karyawan cukup tinggi setiap harinya dan pihak PT.Besi Baja Metalindo juga menuntut karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan sedangkan target yang ditetapkan tidak sesuai dengan kapasitas jam kerja perusahaan, sehingga banyak karyawan sering menggunakan waktu diluar jam kerja dan jam kerja lembur yang diberikan. Selain itu, di PT.Besi Baja Metalindo sering terjadi penumpukan tugas atau pengalihan tanggung jawab, perusahaan mengalokasikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang kepada satu karyawan saja. Hal seperti ini biasanya dilakukan oleh PT.Besi Baja Metalindo sehingga *overtime* ini berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian Naibesi dkk, (2024) Perusahaan menerapkan kebijakan lembur yang berbeda antara bagian HRD dan produksi atau gudang, mencerminkan perbedaan dalam jenis pekerjaan dan tuntutan operasional.

Pengaruh *Overtime* Dan *Workload* Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil ini dapat dipahami bahwa *overtime* dan *workload* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto, artinya karyawan PT.Besi Baja Metalindo sering mengalami kombinasi lembur yang berlebihan dan beban kerja yang tinggi, dan kemungkinan besar akan meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Hal ini dapat menjadi tanda bagi manajemen untuk mempertimbangkan strategi untuk mengurangi jam kerja lembur dan mengelola beban kerja agar lebih seimbang bagi karyawan

Pengaruh *Overtime* Dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai *Variable Intervening*

Hasill penelitian ini menunjukkan bahwa *overtime* dan *workload* dapat dipandang sebagai faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada karyawan PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur hal ini yang berpotensi meningkatkan tingkat *burnout*, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi *turnover intention* . Jam kerja lembur yang tinggi diselingi dengan beban kerja yang cukup banyak membuat karyawan mengalami kelelahan baik secara fisik, emosional maupun mental, kondisi seperti ini akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan memilih untuk berhenti atau keluar dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola *overtime* dan *workload* karyawan serta mengimplementasikan strategi untuk mencegah *burnout* Junaidi, A., & et al (2020).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Besi Baja Metalindo mengenai Pengaruh *Overtime* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto dapat diambil kesimpulan bahwa, Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh *overtime* berada pada kategori sangat tinggi, variabel *workload* berada pada kategori tinggi, variabel *turnover intention* berada pada kategori tinggi dan variabel *burnout* berada pada kategori tinggi. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *overtime* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Besi Baja Metalindo. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Besi Baja Metalindo. Hasil uji simultan (F) membuktikan bahwa variabel *overtime* dan *workload* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Besi Baja Metalindo. Hasil uji Sobel membuktikan bahwa *overtime* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Besi Baja Metalindo.

Saran

Bagi PT. Besi Baja Metalindo Diharapkan pimpinan PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur mengurangi jam kerja lembur dan beban kerja kepada karyawan dan lebih memperhatikan karyawan lebih baik lagi sehingga karyawan tidak merasa lelah saat bekerja, karena jika beban kerja yang banyak serta diselingi dengan jam kerja lembur yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan baik secara fisik, emosional maupun mental karena hal ini akan berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan bagi Peneliti selanjutnya Dimana dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang diteliti dan dapat mengembangkan lagi dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi *turnover intention* yang terjadi pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, D. R. A. (2017) *Hubungan Hardiness Dengan Burnout Pada Karyawan Bank*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arisandi, F. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi Kasus :Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun)*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi
- Buyung, Ahmad. (2007). *Kompeten dan Kompetensi*. 2 Oktober 2007 diakses dari <http://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/> pada tanggal 2 Oktober 2024.
- Cat, S., Cengiz, S., & Cengiz, E. (2014). *The Effect of Spiritual Intelligence on The Dimmensi of Burnout Syndrome*. Int J. Eco. Res, 515. 36-44

- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ernawati (2018) *Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention melalui stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada Mirota Batik Yogyakarta)*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, L D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Half, R. (2015). *Get ready for generation*. //www.roberthalf.com/ content/ dam/ roberthalf/ documents/us/en/indexed/insights/rh_0715_wp_genz_nam_eng_sec.pdf
- Handoko (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Herawanti, N. (2013). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro*, 1–23.
- Ibrahim (2019). *Pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention (studi pada karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (empat) di Kota Mataram*
- Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada.
- Julianti N, (2019) *Pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intan Pariwara*
- Junaidi, A., & et al (2020). *The Effect Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention*
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- KEPMen 102/MEN/VI/2004. (Tahun). *Tentang Kerja Lembur*
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurnia Primaturi (2022), *Pengaruh overtime dan workload terhadap turnover intention dengan job stress sebagai variabel mediasi (studi empiris pada karyawan UD Perkasa Raya Temanggung)*
- Naibesi. Amandus , Ronald P.C. Fanggidae, D. K. T. A., & Ni Putu Nursiani. (2024). *ANALISIS KEBIJAKAN JAM KERJA LEMBUR (OVERTIME) DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) KARYAWAN PADA CV . SUKSES JAYA ABADI , KABUPATEN MADIUN , PROVINSI JAWA TIMUR* Analysis Of Overtime Work Policy And Employees ' Work-Life Balance. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, Vol 5 No 6, 1167–1174. <https://doi.org/https://doi.org/10.70581/glory.v5i6>