

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN PT MADUBARU**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
(S1)

Disusun oleh

Fara Azzahra

NIM.202400136

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Madubaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Data pada penelitian ini dianalisis dengan SEM-PLS menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*; (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout*; (4) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*; (5) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (6) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening; dan (7) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Beban kerja, Stres kerja, *Burnout*, *Turnover intention*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work stress on turnover intention with burnout as an intervening variable for PT Madubaru employees. This research is quantitative research and uses a questionnaire as a data collection instrument. The number of research is 100 respondents. The data in this study were analyzed with SEM-PLS using Smart PLS software. The results of the data analysis show that: (1) Workload has a negative and significant effect on turnover intention; (2) Work stress has a positive and insignificant effect on turnover intention; (3) Workload has a negative and insignificant effect on burnout; (4) Work stress has a positive and significant influence on burnout; (5) Burnout has a positive and significant effect on turnover intention; (6) Workload has a negative and insignificant effect on turnover intention with burnout as an intervening variable; and (7) Work stress has a positive and significant effect on turnover intention with burnout as an intervening variable.

Keywords: *Work load, Work Stress, Burnout, Turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, yaitu di tengah era globalisasi, perusahaan-perusahaan di Indonesia dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat yang menuntut pengembangan inovasi dan teknologi yang semakin maju untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Tuntutan inilah yang mendorong perusahaan untuk terus mengoptimalkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan memperkuat kolaborasi tim dalam menghadapi setiap tantangan dan memanfaatkan peluang (Harahap *et al.*, 2024). SDM merupakan aset terpenting pada suatu perusahaan yang dapat dipantau, diukur dan dinilai secara individu (Syah, 2023). SDM merupakan faktor penting yang selalu dominan dan aktif berperan dalam setiap aktivitas yang ada pada perusahaan, mulai dari perencanaan, pelaku dan penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya (Widyawati *et al.*, 2023). Selain itu, SDM merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang paling tidak harus sama sebagaimana sumber daya lainnya yang dimiliki oleh suatu perusahaan (Yunadi, 2016). Selengkap dan secanggih apapun sumber daya non-manusia yang ada pada suatu perusahaan tentu tetap tidak dapat menjamin keberhasilan perusahaan jika bukan karena adanya SDM yang mengendalikan dan mendayagunakan sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tentu sangat disayangkan apabila

sesungguhnya di dalam sebuah perusahaan banyak memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi, namun tidak produktif dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan mempertahankan SDM yang dimilikinya agar dapat memberikan kinerja terbaik bagi kelangsungan hidup perusahaan. Namun, apabila pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan tidak dapat berjalan secara efektif maka akan menyebabkan timbulnya berbagai masalah pada karyawan yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Suhartini & Iskandar, 2020).

Salah satu bentuk kegagalan perusahaan dalam mengelola SDM yang dimilikinya yaitu ketika muncul keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Menurut Suhartini & Iskandar, (2020) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat yang muncul dari seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela dan tanpa ada rasa terpaksa atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Saat ini, *turnover intention* menjadi salah satu masalah yang sering terjadi pada perusahaan-perusahaan di Indonesia. Sebagaimana dijelaskan dalam sebuah survei yang telah dilakukan oleh Robert Walters yang mengungkapkan bahwa 77% tenaga kerja profesional yang ada di Indonesia memiliki pertimbangan atas keinginan untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat (Katadata.co.id, 2022). *Turnover intention* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan baik dari segi materi maupun waktu apabila terjadi secara berulang kali, terutama ketika

keinginan tersebut muncul pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Seorang karyawan tentu tidak akan keluar dari tempatnya bekerja tanpa adanya suatu alasan yang menyebabkan munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ulfa *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, keadilan kerja, beban kerja dan stres kerja.

Beban kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan. Beban kerja berarti frekuensi rata-rata dari suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Suryani, 2021). Beban kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang merupakan akibat dari adanya interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan itu sendiri (Wardati *et al.*, 2022). Ketika seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari tempatnya bekerja, maka hal tersebut akan menjadi beban kerja. Sebaliknya apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, maka tidak akan menjadi sebuah beban kerja untuknya. Karena banyaknya tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi seringkali menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga memicu intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan guna mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Suryani, 2021).

Aspek lain yang mampu mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yaitu stress kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan ketika menghadapi suatu pekerjaan yang berlebihan atau ketika adanya ketidaknyamanan saat dirinya bekerja (Ulfa *et al.*, 2023). Ketika kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak mampu untuk memenuhi banyaknya beban kerja dan tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan, karyawan tersebut dapat berpotensi mengalami stres kerja. Saat ini, stress kerja sudah tak jarang dialami oleh karyawan pada berbagai perusahaan. Stress Setiap manusia pasti pernah mengalami stress karena semua pekerjaan dapat menyebabkan stress walaupun dengan volume, intensitas, dan tingkatan yang berbeda-beda. Kondisi inilah yang juga dapat memicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan (Suryani, 2021).

Stress kerja yang berkepanjangan jika tidak segera diatasi dapat memicu ketidakstabilan emosi yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja atau berkurangnya produktivitas karyawan. Sehingga hal tersebut dapat memicu terjadinya *burnout*. *Burnout* merupakan istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasakan kelelahan dan kejenuhan, baik secara fisik maupun emosional sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang terus meningkat (Suhartini & Iskandar, 2020). Jika *burnout* terjadi pada seorang karyawan, maka dapat menyebabkan karyawan yang sebelumnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat menjadi kecewa serta kehilangan

motivasi untuk bekerja dan minat terhadap pekerjaannya. *Burnout* yang dibiarkan berkepanjangan akan diwujudkan dalam bentuk absen dari pekerjaannya, produktivitas kerja yang menurun, kurangnya tanggungjawab dan loyalitas terhadap perusahaan, serta memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) (Wardati *et al.*, 2022).

Fenomena *turnover intention* telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ulfa *et al.*, (2023), menunjukkan bahwa beban kerja dan ~~stress~~stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan memiliki kemampuan untuk memahami pekerjaan dengan baik sehingga pekerjaan tersebut tidak lagi menjadi beban untuknya. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wardati *et al.*, (2022) menunjukkan hasil bahwa, beban kerja dan *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, beban kerja yang dimediasi oleh *burnout* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Suhartini & Iskandar, (2020) menunjukkan bahwa, stres kerja dan *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah ada sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai beban kerja dan stress kerja yang merupakan faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT Madubaru. PT Madubaru atau PG-PS Madukismo merupakan Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki peran dalam mensukseskan program pengadaan pangan nasional. Pabrik ini berlokasi di Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dan memulai produksinya sejak Tahun 1958. Sebagai perusahaan padat karya, PT Madubaru mempekerjakan banyak tenaga kerja, terutama masyarakat yang berasal dari Daerah Istimewa Yogyakarta (Madubaru.co.id, 2022). Para karyawan itulah yang memberikan pengaruh utama dalam kegiatan produksi pada PT Madubaru. Proses produksi pada PT Madubaru pastinya akan terganggu apabila tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut tinggi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, PT Madubaru memiliki siklus produksi yang padat terutama pada beberapa periode, seperti pada saat musim giling tebu atau saat terdapat peningkatan permintaan produksi. Kegiatan operasional tersebut menuntut karyawan untuk menjaga ketelitian dalam setiap tahapan produksi, bekerja dengan stamina fisik yang memadai dan kecepatan untuk memenuhi peningkatan permintaan produksi. Hal ini dapat berpotensi menyebabkan karyawan terbebani dan dapat menyebabkan stres pada karyawan. Pada kondisi ini, tentu para karyawan dapat merasakan *burnout* akibat beban kerja yang

tinggi dan stres kerja selama periode tersebut. Selain itu, tingkat masuknya karyawan pada PT Madubaru juga cukup rendah. PT Madubaru tidak membuka lowongan pekerjaan, sehingga tak jarang seorang karyawan harus mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tambahan. Hal inilah yang menyebabkan lingkungan kerja pada PT Madubaru memiliki kompleksitas tersendiri yang berpotensi memunculkan beban kerja yang berlebihan yang dapat menjadi pemicu terjadinya ~~stres~~stres dan *burnout* pada karyawan. Bahkan lebih parahnya lagi, hal tersebut dapat mengakibatkan munculnya *turnover intention* pada karyawan PT Madubaru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas peneliti ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai variabel beban kerja, stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* di PT Madubaru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* melalui *Burnout* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Madubaru”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT Madubaru, yaitu manajemen beban kerja dan stres kerja yang tidak terkelola dengan baik, serta kurang optimalnya upaya untuk mengidentifikasi tanda-tanda terjadinya *burnout* pada karyawan yang dapat mengakibatkan kelelahan, baik secara fisik

maupun emosional, yang dalam jangka panjang berisiko menimbulkan *turnover intention*. Oleh karena itu, faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada PT Madubaru perlu diidentifikasi untuk memastikan karyawan tidak mencapai titik dimana mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan serta memastikan tingkat *turnover intention* rendah di masa mendatang. Selain itu, strategi perekrutan karyawan yang lebih efektif juga perlu disiapkan untuk menghindari terjadinya *double job* pada karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Madubaru?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Madubaru?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada PT Madubaru?
4. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada PT Madubaru?
5. Apakah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Madubaru?

6. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada PT Madubaru?
7. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada PT Madubaru?

D. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Madubaru
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Madubaru
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada PT Madubaru
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada PT Madubaru
5. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada PT Madubaru
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada PT Madubaru

7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada PT Madubaru

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait beban kerja, stressstres kerja, *burnout*, *turnover intention*, serta pengaruh antara variabel-variabel tersebut.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para peneliti di masa mendatang untuk memperbaiki dan melakukan pengembangan penelitian tentang bagaimana beban kerja dan stressstres kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengurangi tingkat *turnover intention* melalui pengelolaan beban kerja dan stressstres kerja yang efektif untuk mencegah terjadinya *burnout*, serta membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk menjaga stabilitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreano Audi Bawawa, Victor P.K. Lengkong, & Rita N. Taroreh. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SIG. *EMBA*, 9(2), 785–795. <https://www.neliti.com/id/publications/233678/>
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan Antara Lingkungan Fisik Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pt Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577–586. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/941>
- 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/FULL/XML>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide* (Vol. 3, pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Danuri, & Maisaroh, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Gunawan, A. N. S., Orang, H. J. S. N., & Aplikasi Manajemen |, J. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan pada Hotel Grand Mansion Blitar. *Terindeks Dalam Google Scholar JAM*, 14(3). <https://doi.org/10.18202/jam230>
- Harahap, R. S., Wibowo, A., Syah, T. A., Fatmasari, A., & Nurcholis, A. W. (2024). How Job Satisfaction and Organizational Commitment Affect the Organizational Citizenship Behavior of Factory Employees: The Role of Psychological Contract as a Mediator. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 4(4), 415–429. <https://doi.org/10.53866/JIMI.V4I4.422>
- Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)* www.ijlemr.com ||, 03(10), 15–22. www.ijlemr.com
- Hidayatin Nisa, N., Febriyanti, A., Administrasi Niaga, J., & Negeri Malang, P. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). ENTREPRENEUR Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 109–125. <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226/FULL/XML>
- Kristanty Hadyanto, J. (2018). *Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Sunson Textile Manufacturer Di Kabupaten Bandung)*. <http://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptuniko mpp-gdl-jessicakri-39719>
- Kuntary Ibrahim, D., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Yang Dimediasi Oleh Burnout” (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 6(2). <https://doi.org/10.29303/JMM.V6I2.103>
- Lestari, W., & Zamaralita. (2017). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job Demands) dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pada Pegawai Institusi X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 1*, 134–143.
- Marinu Waruwu. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Mas, N. P., Sintyadewi, N., Ayu, G., & Dewi, M. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2308–2331. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.V09.I06.P13>
- Musyaffi, A., Khairunnisa, H., & Respati, D. (2021). Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (SEM-PLS). In *Pascal Books*. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=KXpjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=related:gfYi0c1QiFUJ:scholar.google.com/&ots=e0Yq93mq5P&sig=kR8XfB04Ds8RVUWvwSykAOB1klU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Pering, I. M. A. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/177>
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 163–174.

- PT Madubaru. (2022). *Sejarah - Madubaru*. PG-PS Madukismo. <https://madubaru.co.id/profile/sejarah/>
- Rizki Zulfikar, M., & Budi Kasiyati, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Job Burnout Pada Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 87–102. <https://doi.org/10.572349/NERACA.V2I5.1405>
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect Of Work Stres and Work Load On Burnout and Its Implementation in Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 362–379. <https://doi.org/10.31933/DIJMS.V1I3.137>
- Sg, A. A. A., Sri, M., & Rahyuda, A. G. (2015). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis dan Beban Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi pada sebuah Klinik Kecantikan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 252740. <https://www.neliti.com/id/publications/252740/>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. <https://digilib.stekom.ac.id/ebook/view/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-KUALITATIF-DAN-RND>
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Murni Terang Timur. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3). <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm/article/view/19096>
- Surokim, Rakhmawati, Y., Suratnoaji, C., Wahyudi, M., Handaka, T., Dartiningsih, E., Julijanti, D., Rachmawati, F., Kurniasari, N., Trisilowaty, D., Suryandari, N., Cholil, A., Quraisyin, D., Moertijoso, B., Rachmad, T., Arifin, S., Rozi, F., & Camelia Allyvia. (2016). *Riset KOMUNIKASI: Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula* (Surokim, Ed.). Pusat Kajian Komunikasi Publik.
- Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign - Nasional* Katadata.co.id. (n.d.). Retrieved May 22, 2024, from <https://katadata.co.id/berita/nasional/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangkan-resign>
- Suryani, N. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect of Workload And Work Environment on Job Stres and its Impact on The Performance of Nurse in Patient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific*

- Research Journal (SCIRJ)*, 32.
<https://doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i6.2019.P0619661>
- Syah, T. A. (2023). The Role of Work Ethics in Mediating the Effect of Religiosity and Commitment on Work Quality A Case Study: Baitul Maal wat Tamwil in Brebes and Pubalingga Regencies. *Wealth: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 73–88.
<https://doi.org/10.24090/WEALTH.V2I2.8083>
- Ulfa, N., Dewi, S., Alhadar, F. M., Mustafa, I. M., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3).
- Umar, H., Purba, R., & Nasution, M. D. T. P. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*. Penerbit Universitas Trisakti.
<https://www.researchgate.net/publication/359226704>
- Wardati, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 117–126. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk/article/view/5636>
- Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *JLAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1), 170–178.
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/20237>
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisi Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Intention to Quit Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–14.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17990/17057>
- Yudha, R. N. P., & Nuraini, D. (2024). Peran Abusive Supervision Dalam Mempengaruhi Emotional Exhaustion dan Work Performance Pada PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS). *Journal of Management and Social Sciences*, 2(1), 60–74.
<https://doi.org/10.59031/JMSC.V2I1.341>
- Yunadi, A. (2016). Eksploratif Tingkat Produktivitas Agen Pemasar PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Demangan Cabang Jateng. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 213–238.
[https://doi.org/10.21927/JESI.2012.2\(2\).213-238](https://doi.org/10.21927/JESI.2012.2(2).213-238)