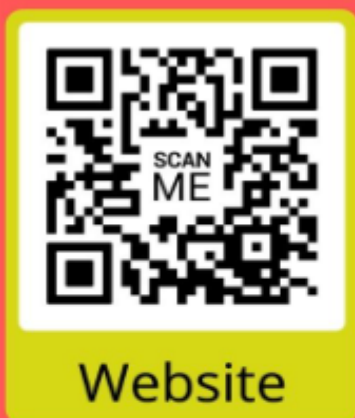


ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 3 (2025): August
DOI: 10.21070/ijler.v20i3.1506

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Workload Burnout Distress and Turnover Intention Path Analysis: Analisis Jalur Beban Kerja, Kelelahan, Stres, dan Niat Pindah Pekerjaan

Vera Firdaus, verafirdaus@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Nilamsari Zahrina Avvriila, verafirdaus@umsida.ac.id

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Employee retention remains a critical issue in human resource management due to persistent turnover intention in labor-intensive industries. **Specific Background** Employees at PT. XYZ Pasuruan experience workload pressure and burnout symptoms that may generate psychological distress and intentions to leave the organization. **Knowledge Gap** Previous studies commonly tested workload and burnout directly on turnover intention without positioning distress as an intervening mechanism. **Aims** This study analyzes the relationships among workload, burnout, distress, and turnover intention and tests the mediating role of distress. **Results** Using a quantitative design with purposive sampling of 100 production employees and Structural Equation Modeling, workload shows a positive and significant relationship with turnover intention, burnout significantly relates to distress, while burnout does not directly relate to turnover intention; distress significantly mediates the pathway between workload and turnover intention but not between burnout and turnover intention. **Novelty** The model integrates distress as an intervening construct to explain indirect pathways within an industrial workforce context. **Implications** Findings support managerial policies on workload distribution, psychological support, and preventive strategies to reduce employee withdrawal behavior and strengthen organizational stability.

Keywords: Workload, Burnout, Distress, Turnover Intention, Structural Equation Modeling

Key Findings Highlights:

Work demand shows the strongest direct association with leaving intentions

Emotional exhaustion predicts psychological strain among staff

Indirect pathway occurs only through the mediating construct

Published date: 2026-02-20

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting bagi perusahaan, karena pengelolaan yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Namun, pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu berjalan sesuai harapan. Permasalahan yang sering terjadi meliputi tingkat kedisiplinan tenaga kerja, pelatihan yang kurang maksimal, dan peningkatan persentase *Turnover*.

PT XYZ adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam industri dibidang *food and beverages*. Industri pengolahan *food and beverages* di Indonesia sangat kompetitif, dengan banyak perusahaan bersaing dalam inovasi produk dan efisiensi operasional untuk memenuhi permintaan konsumen yang terus meningkat. Industri tersebut memacu inovasi teknologi dalam mendorong keberlanjutan dan meningkatkan daya saing dalam industri makanan dan minuman. Industri dan karyawan memiliki peran yang signifikan dalam membantu perusahaan untuk mempertahankan daya saing di pasar.

Tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi merupakan tantangan yang umum di industri makanan dan minuman yang dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, termasuk meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta penurunan moral tim. PT XYZ menghadapi tingkat *Turnover* yang signifikan, yang memerlukan perhatian strategis dari manajemen untuk mengidentifikasi faktor penyebabnya serta merumuskan solusi efektif guna menekan angka *Turnover* dan memastikan stabilitas operasional perusahaan.

Kinerja perusahaan *startup* yang relatif baru dengan usia kurang dari 3 tahun, PT XYZ masih dalam tahap pengembangan berbagai aspek, termasuk manajemen, teknologi, dan operasional. Fokus utama perusahaan saat ini adalah mengembangkan bisnis dan memperluas basis konsumen. Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti tingkat *Turnover* yang tinggi, dapat mempengaruhi stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. *Turnover* karyawan mengacu pada proporsi karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan, dan peluang karier lainnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya tingkat *Turnover* karyawan di perusahaan, sebagaimana dipaparkan dalam tabel berikut:

Bulan	Jumlah karyawan	Rekrutmen	Karyawan Keluar	<i>Turnover Rate</i>
Januari 2024	172	87	59	34%
Februari 2024	158	25	39	24%
Maret 2024	165	32	25	15%
April 2024	149	1	17	11%
Mei 2024	145	24	28	19%

Table 1. **Tabel 1.1. *Turnover* karyawan di PT Xyz**
Sumber : Data Perusahaan, 2025

Pada Tabel 1.1 Menunjukkan data *Turnover* karyawan di PT XYZ sepanjang tahun 2024. Terlihat bahwa pada bulan Januari terjadi peningkatan *Turnover* yang cukup tajam, dengan tingkat *Turnover* mencapai 34%. Kenaikan ini disebabkan oleh tingginya permintaan tenaga kerja, yang mendorong perpindahan karyawan ke peluang kerja yang lebih baik. Sebaliknya, pada bulan April, tingkat *Turnover* mengalami penurunan yang signifikan. Penurunan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti meningkatnya strategi retensi perusahaan, di mana manajemen mulai menerapkan kebijakan yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan, seperti tunjangan dan penghargaan bagi karyawan berprestasi.

Urgensi penelitian ini sangat penting mengingat tingginya tingkat *Turnover* pada PT Xyz yang berdampak negatif pada biaya rekrutmen, pelatihan, dan stabilitas tim. Perusahaan yang baru berdiri, seperti PT Xyz, harus menghadapi tantangan besar terkait retensi karyawan. Fenomena *Turnover* tinggi sering kali terjadi pada perusahaan yang baru beroperasi, yang dapat menghambat keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*, seperti beban kerja, *Burnout*, dan *Distress*, yang dapat membantu perusahaan untuk mengurangi *Turnover*, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Gap Research dalam penelitian ini adalah perbedaan Penelitian sebelumnya meneliti pengaruh beban kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover intention* tanpa memasukkan *Distress* sebagai variabel mediator. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menambahkan *Distress* sebagai variabel intervening, dalam penelitian ini dilakukan pada sektor industri yang berbeda. Penelitian ini dapat mengisi celah dengan memasukkan variabel lain yang belum diteliti sebelumnya, seperti *Distress*, sebagai variabel intervening antara beban kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover intention*.

Melihat latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini berjudul '**Pengaruh *Distress* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Xyz Pasuruan**'.

B. Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini :

1) Apakah Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Distress* di PT. Xyz Pasuruan?

- 2)Apakah Burnout berpengaruh secara signifikan terhadap *Distress* a di PT. Xyz Pasuruan?
- 3)Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Xyz Pasuruan?
- 4)Apakah Burnout_berpengaruh_secara_signifikan_terhadap_Turnover_Intention_di PT. Xyz Pasuruan?
- 5)Apakah *Distress* berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Xyz Pasuruan ?
- 6)Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui *Distress* di PT.Xyz Pasuruan?
- 7)Apakah Burnout berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui *Distress* di PT.Xyz Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui *Distress* Sebagai Variabel Inteving di PT. Xyz Pasuruan.

D. Kategori SDGs

Terkait Turnover Intention sejalan dengan teori SDGs 17.8 Pekerjaan yang Berkualitas dan Pertumbuhan Ekonomi. Sumber: <https://sdgs.bappenas.go.id/>

II. Literatur Review

1. Beban Kerja.

Beban kerja mencakup baik beban fisik maupun mental ; Beban kerja atau Workload merujuk pada usaha yang diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut . Beban kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang membutuhkan keterampilan tertentu dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, baik itu secara fisik maupun mental ;. Ketika beban kerja terlalu berat, hal ini bisa menyebabkan stres dan ketegangan, yang pada akhirnya dapat memunculkan dorongan untuk meninggalkan organisasi. Salah satu indikator dari beban kerja adalah:

1. Kondisi Pekerjaan : Keadaan yang mempengaruhi karyawan ditempat kerja
2. Penggunaan Waktu Kerja : Karyawan mengatur jam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai : Tujuan yang ditetapkan organisasi dan harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.
4. Standar Kerja : Acuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental yang memicu *Turnover intention*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh . sebaliknya menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada *Turnover intention*. Beban kerja dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Untuk mengurangi beban kerja tersebut, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk merekrut karyawan baru yang sudah berpengalaman

1. *Burnout*.

Burnout merujuk pada kelelahan emosional yang muncul akibat stres yang berlangsung lama dan terus-menerus. Karakterisasi *Burnout* sebagai kelelahan emosional, depersonalisasi atau sinisme, dan kurangnya pencapaian pribadi . selain itu *Burnout* dapat menyebabkan kelelahan fisik dan kelelahan emosi, kebosanan, ketidaknyamanan bagi karyawan ;. indikator *Burnout* adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan Fisik : Kondisi tubuh mengalami penurunan kemampuan akibat aktivitas fisik yang berlebihan.
2. Kelelahan mental : Kondisi karyawan merasa letih secara psikologis akibat tekanan dan tuntutan kognitif.
3. Kelelahan emosional: kondisi Karyawan merasa kehabisan energi secara emosional dan berkepanjangan.
4. Penghargaan diri yang rendah : Kondisi karyawan memiliki pandangan negatif tentang diri sendiri.

Semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, semakin besar keinginannya untuk keluar dari pekerjaan. Sejalan dengan penelitian [17] [28]. Karyawan yang mengalami *Burnout* cenderung merasa kehilangan semangat kerja, frustrasi, atau tidak dihargai, yang membuat mereka lebih rentan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain .

1. *Distress*

Stres terjadi ketika seseorang menghadapi beban kerja yang berlebihan, disertai perasaan tertekan dan ketegangan emosional yang mengganggu kinerjanya . *Distress* psikologis merujuk pada gejala gangguan mental, seperti kecemasan, keputusasaan, kegelisahan, perasaan tertekan, dan pandangan bahwa segala usaha terasa tidak berarti ;; Indikator-indikator dari *Distress* yakni sebagai berikut:

1. Mudah Resah/Gelisah : Kondisi karyawan mengalami ketidaknyamanan emosional.
2. Mudah Marah : Kondisi karyawan cepat merasakan kemarahan dalam situasi kerja.
3. Mudah Lelah : Karyawan mudah mengalami kelelahan fisik dan mental yang cepat

4. Tidak fokus : kondisi karyawan kesulitan untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan yang dihadapi.
5. Banyak Melakukan Kesalahan : kecenderungan karyawan melakukan kesalahan berulang dalam bekerja.

Penelitian ini mendukung temuan dari studi yang dilakukan oleh ; Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara hal ini bertolak belakang dengan penelitian. Secara umum, *Distress* psikologis dapat mengurangi produktivitas kerja, menyebabkan bias, serta meningkatkan risiko masalah seperti kecemasan dan depresi. .

1. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan saat ini ke perusahaan lain. *Turnover* adalah pergantian karyawan dapat menyebabkan hubungan yang kurang harmonis dalam kelompok kerja, *Turnover* intention adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari peluang pekerjaan lain di masa depan. Indikator dari *Turnover Intention* adalah sebagai berikut

1. Adanya niat untuk keluar : Keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.
2. Pencarian pekerjaan : Aktivitas aktif karyawan dalam mencari pekerjaan baru di tempat lain.
3. Karyawan membandingkan pekerjaan : Evaluasi karyawan terhadap pekerjaan saat ini dibandingkan dengan peluang kerja lain.
4. Pemikiran untuk keluar : Pertimbangan mental atau pikiran karyawan untuk resign dari pekerjaannya.

Metode Penelitian

A. Kerangka Konseptual.

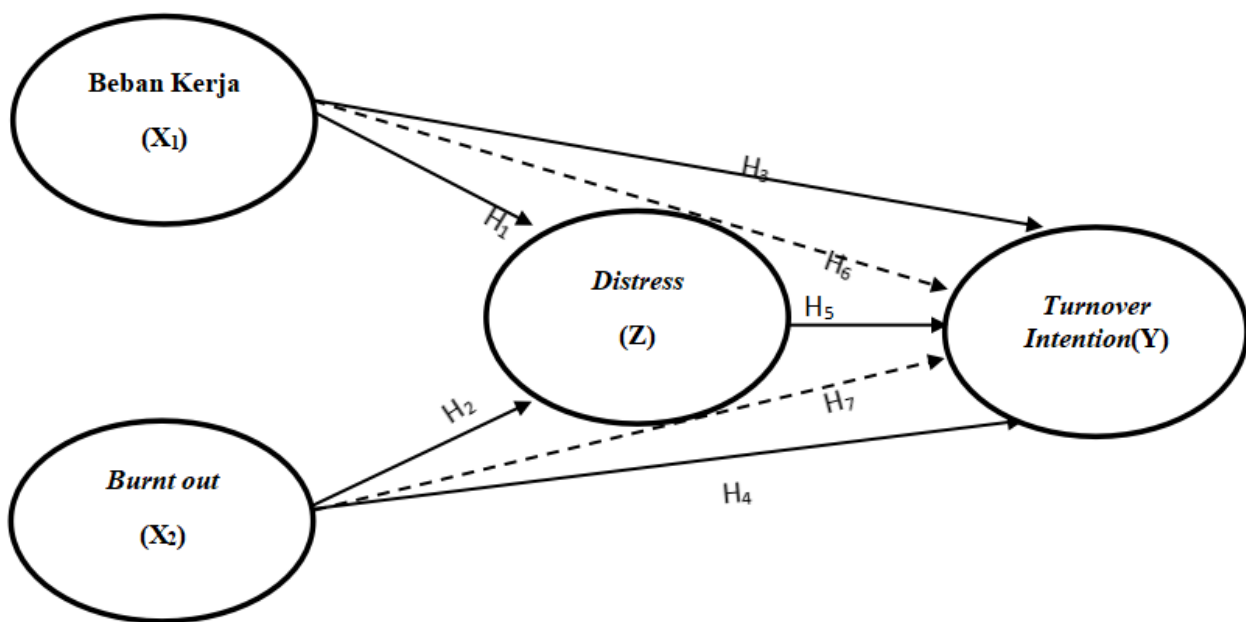


Figure 1. **Gambar 1. Kerangka Penelitian**

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Distress* di PT. Xyz Pasuruan

H2 : *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Distress* di PT. Xyz Pasuruan

H3 : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan.

H4 : *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan.

H5 : *Distress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Xyz Pasuruan.

H6 : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* jika melalui *Distress* di PT. Xyz Pasuruan.

H7 : *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* jika melalui *Distress* di PT. Xyz Pasuruan.

C. Metode Penelitian.

Penelitian ini menerapkan jenis pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis [2]. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik dengan variable control . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan produksi yang terbagi menjadi 4 bagian yaitu : wafer, biskuit, astor dan stick yang keseluruhan berjumlah 200 karyawan, sedangkan metode sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling* dengan kriteria Penelitian : jumlah bagian yang memiliki presentase *Turnover* tertinggi yaitu karyawan produksi bagian biskuit, sehingga diperoleh responden sebanyak 100 karyawan. Lokasi Penelitian ini berada di desa Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan data yaitu data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) Analysis of Moment Structures (AMOS)*.

D. Definisi _ Operasional

1. Beban Kerja (X1) pada penelitian ini merujuk pada pendapat [12]. Beban kerja secara operasional didefinisikan tanggungan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya demi memenuhi tuntutan kerjanya.

Indikator dari Beban Kerja yakni sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan: Keadaan pekerjaan yang berkaitan dengan kenyamanan fasilitas pendukung kerja dan hubungan yang baik dengan atasan.
2. Penggunaan waktu kerja : kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja dan penyelesaian pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai :Kesesuaian jumlah capaian kerja dengan waktu yang ditentukan.
4. Standar Kerja : Patokan kerja sesuai pedoman yang telah ditetapkan perusahaan.

2. *Burnout*(X2) pada penelitian ini merujuk pada [20] suatu kondisi kelelahan emosional yang timbul akibat tekanan yang terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan. Indikator *Burnout* adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan Fisik : Penurunan kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik akibat aktivitas yang berlebihan
2. Kelelahan mental : kelelahan yang memengaruhi kemampuan berpikir dan merespon tuntutan secara sehat.
3. Kelelahan emosional: keadaan saat karyawan merasa lelah secara batin dan tidak mampu merespons emosi secara sehat
4. Penghargaan diri yang rendah : kondisi ketika karyawan merasa tidak layak dan meragukan potensi dalam dirinya.

3. *Distress* (Z) : Pada penelitian ini merujuk pada [26] secara operasional *distress* merupakan bentuk tekanan emosional yang muncul ketika karyawan merasa tidak mampu menghadapi tuntutan atau situasi yang membebani.Indikator *Distress* adalah sebagai berikut [23]:

1. Mudah Resah/Gelisah : Kondisi di mana karyawan sering merasa cemas dan tidak tenang saat bekerja.
2. Mudah Marah : Keadaan dimana karyawan kesulitan mengontrol emosi dan mudah tersulut amarah.
3. Mudah Lelah : Keadaan karyawan dengan cepat mengalami kelelahan fisik dan mental dalam bekerja.
4. Tidak fokus : Kondisi karyawan merasa sulit memulai dan mempertahankan perhatian pada satu hal.
5. Banyak Melakukan Kesalahan : karyawan mengalami kondisi yang tidak baik secara emosional maupun mental sehingga kehilangan fokus dalam menjalankan pekerjaannya.
6. *Turnover Intention* (Y) : Pada penelitian ini merujuk pada [11] merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini dan mencari peluang kerja di perusahaan lain.

4. *Turnover Intention* (Y) : Pada penelitian ini merujuk pada [11] merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini dan mencari peluang kerja di perusahaan lain. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Adanya Niat untuk Keluar : merupakan niat atau keinginan karyawan PT Xyz untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang di luar organisasi.
2. Pencarian Pekerjaan :Merupakan proses aktif yang dilakukan oleh karyawan PT Xyz untuk mencari pekerjaan baru sebagai alternatif.
3. Karyawan Membandingkan Pekerjaan : Karyawan PT Xyz membandingkan kondisi pekerjaan mereka saat ini dengan peluang lain di pasar tenaga kerja, yang dapat memperkuat niat untuk mencari pekerjaan baru.
4. Pemikiran untuk Keluar : merupakan pemikiran internal karyawan PT Xyz tentang kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan mereka.

Hasil dan Pembahasan

Kriteria Responden.

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	50%