



Tuntutan Pekerjaan, Intensi Keluar Kerja, dan Peran *Burnout* sebagai Mediator

Julia Roswani¹, Zamralita^{2✉}, Rita Markus Idulfilastris³, Adiyo Roebianto⁴

^{1,2,3}Universitas Tarumanagara

⁴Universitas Al-Azhar Indonesia

zamralita@psi.untar.ac.id

Abstract

The Covid-19 pandemic is a very critical period and has become an epidemic that has spread throughout the world, thus affecting all aspects of people's lives in the world. The increasing demand related to information technology automation since the Covid-19 pandemic has been followed by increasing job demands for employees in the information technology industry. In line with increasing job demands, the phenomenon of burnout and turnover intention is faced by company X. High job demands can cause fatigue and can influence employees to leave the organization or company. There is a relationship between job demands and turnover intention, but this relationship is not strong (weak) so a burnout mediator role is needed. The purpose of this research is to look at the role of burnout as a mediator in the relationship between job demands and turnover intention. Turnover intention is a deliberate action with full awareness to leave the organization. Job demands are the physical, psychological, social and organizational aspects related to work that are needed to support both physical and psychological demands that are associated with physical and psychological harm. Burnout is a symptom of emotional exhaustion and a negative view (cynicism) of what one does. The number of samples in this study was 71 people. The sampling technique is non-probability sampling with convenience sampling. Measuring the variable of turnover intention uses a measuring tool, measuring burnout using the burnout assessment tool, measuring job demands using the job demands-resources questionnaire. The results of this research are that there is a relationship between job demands and burnout. There is a role of burnout as a mediator in the relationship between job demands and intention to leave work.

Keywords: turnover intention, job demands, burnout, fatigue, information technology industry

Abstrak

Pandemi covid-19 merupakan masa yang sangat kritis dan menjadi wabah yang tersebar di seluruh dunia, sehingga mempengaruhi keseluruhan aspek kehidupan masyarakat di dunia. Meningkatnya permintaan terkait otomatisasi teknologi informasi sejak pandemi covid-19 diikuti dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan di industri teknologi informasi. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, terjadi fenomena *burnout* dan intensi keluar kerja yang dihadapi perusahaan X. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Terdapat hubungan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja, namun hubungan tersebut tidak kuat (lemah) sehingga dibutuhkan peran mediator *burnout*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat peran *burnout* sebagai mediator pada hubungan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja. Intensi keluar kerja merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tuntutan pekerjaan merupakan aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan untuk menopang tuntutan baik fisik maupun psikologis yang berasosiasi dengan kerugian fisik dan psikologis. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional dan memandang negatif (*cynicism*) terhadap apa yang dikerjakan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 71 orang. Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan jenis penarikan sampel *convenience sampling*. Pengukuran variabel intensi keluar kerja menggunakan alat ukur, pengukuran *burnout* menggunakan *burnout assessment tool*, pengukuran tuntutan pekerjaan menggunakan *the job demands-resources questionnaire*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *burnout*. Terdapat peran *burnout* sebagai mediator pada hubungan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja.

Kata kunci: intensi keluar kerja, tuntutan pekerjaan, *burnout*, kelelahan, industri teknologi informasi

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pandemi covid-19 telah masuk ke Indonesia sejak 2 Maret 2020. Covid-19 merupakan wabah yang terjadi secara serempak di mana-mana, meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi merupakan penyakit menular (epidemi) yang menyebar hampir di seluruh

negara atau benua dan biasanya mengenai banyak orang. Contoh penyakit yang menjadi pandemi adalah coronavirus disease 2019 (covid-19) diseluruh dunia bukan hanya di Indonesia.

Agar penyebaran covid-19 tidak semakin meluas, beberapa negara memberlakukan kebijakan yang dikenal dengan istilah *lockdown*. Di Indonesia sendiri

pemerintah menerapkan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk menekan penyebaran virus ini agar tidak menyebar dan berdampak lebih banyak bagi masyarakat. Berdasarkan data yang dirilis gugus tugas percepatan penanganan covid-19, jumlah kasus terkonfirmasi positif hingga 21 Juni 2022 adalah berjumlah 6.069.255 orang, dengan jumlah kematian sebanyak 156.695 jiwa. Dari kedua angka ini dapat disimpulkan bahwa *case fatality rate* atau tingkat kematian yang disebabkan oleh covid-19 di Indonesia adalah sekitar 2,6%. *Case fatality rate* (CFR) merupakan persentase jumlah kematian dari seluruh kasus positif covid-19 yang sudah terkonfirmasi dan dilaporkan mengalami covid-19. Pemerintah juga menerapkan para pelaku usaha dan industri serta masyarakat luas untuk menerapkan *social distancing* [1].

Social distancing memaksa pelaku industri untuk mempercepat perkembangan dan penggunaan teknologi. Dengan adanya pandemi covid-19 telah mempercepat adopsi teknologi informasi. Hal ini dikarenakan selama pandemi covid-19, teknologi menjadi solusi dan memberikan efisiensi pada aktivitas sehari-hari. Ekosistem teknologi kedepannya akan meningkatkan ketergantungan pada teknologi. Lebih dari 60% responden menyatakan bahwa otomatisasi telah terjadi pada lebih dari 30% tugas utama para pekerja. Tentunya proses otomatisasi yang terjadi selama covid-19 akan meningkat dan mempercepat terjadinya otomatisasi global yang luas di semua lini.

Dalam mengimbangi kebutuhan akan teknologi terkait otomatisasi dibutuhkan sumber daya yang terampil untuk membangun sistem. Karyawan pada industri teknologi informasi mengalami kenaikan permintaan. Lingkungan kerja pada industri teknologi informasi (*Information Technology*) memiliki karakteristik *time pressure* tinggi ketika dihadapkan dengan deadline proyek. Selain itu, kualifikasi yang berkaitan dengan pengetahuan teknologi informasi yang tinggi dibutuhkan untuk mengimbangi kecepatan dari perubahan teknologi yang dihadapi.

Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak pada industri teknologi informasi (*Information Technology*) yang berlokasi di wilayah Jakarta Barat. Perusahaan X berdiri sejak November 2013. Perusahaan X menyediakan jasa implementasi sistem teknologi informasi seperti ERP (*Enterprise Resource Planning*) dan CRM (*Customer Relationship Management*). ERP (*Enterprise Resource Planning*) adalah suatu model sistem informasi yang memungkinkan organisasi untuk mengotomasi dan mengintegrasikan proses-proses bisnis utamanya. Berdasarkan data *interview exit form* sejak november 2013 hingga Juli 2021 sebanyak 34,8% alasan karyawan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan X karena beban kerja, sebanyak 21,7% karena gaji dan sebanyak 17,4% karena kesempatan untuk berkembang. Sedangkan 26.1% karena faktor

lainnya seperti lokasi perusahaan, tawaran dari perusahaan lain, faktor keluarga dan lainnya. Diketahui sejak Januari 2021 hingga Juli 2021 terdapat 10 orang *star talent* yang telah mengajukan pengunduran diri. 10 orang yang telah mengajukan pengunduran diri terdiri dari level supervisor hingga C-level. Alasan 7 karyawan mengundurkan karena beban kerja yang tinggi sehingga sering kali menyita waktu pribadi [2].

Dari hasil *interview* terhadap 10 orang karyawan aktif yang masih bekerja di perusahaan X diperoleh hasil 8 dari 10 orang karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Kemudian 4 orang mengungkapkan beban kerja yang tinggi membuat *interviewee* mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. 3 orang menyatakan akan mengajukan resign setelah kontrak selesai. Selain itu 1 orang mengatakan berniat mengajukan pengunduran diri karena ingin kembali ke kampung halaman untuk lebih dekat dengan keluarga. Hal ini didukung oleh data kepegawaian perusahaan X dari Juli 2020 hingga Juni 2021, hampir semua karyawan tidak dapat menggunakan hak cuti tahunan karena tanggung jawab pekerjaan atau proyek yang tidak dapat ditinggal. Disamping itu, peneliti juga menghadapi karyawan yang telah mengundurkan diri yang menceritakan bahwa *team member* yang beliau tinggalkan mengalami gejala kelelahan secara mental karena beban proyek yang semakin lama semakin bertambah seiring meningkatnya order yang dilakukan oleh klien perusahaan X. Selain itu terdapat 1 orang karyawan yang izin untuk tidak bekerja dengan alasan butuh istirahat untuk menenangkan pikiran.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada perusahaan X yang dilakukan pada bulan Juli 2021, diperoleh 64,44% dari 72 karyawan aktif merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan dan beban kerja yang tinggi. Selain itu ada 2 orang karyawan yang mengunggah *instagram story* dan *whatsapp story* terkait *burnout*. Karyawan pertama mengunggah artikel tentang gejala *burnout* dengan disertai *emoticon* yang melambungkan bersedih. Karyawan kedua mengunggah gambar yang menjelaskan tanda-tanda *burnout*.

Dari fenomena yang terjadi di perusahaan X seperti 7 orang *star talent* telah mengajukan pengunduran diri karena beban kerja yang tinggi, dan karyawan yang masih aktif bekerja memiliki niat untuk keluar dari perusahaan menunjukkan adanya indikasi fenomena intensi keluar kerja. Intensi keluar kerja dapat memberikan dampak negatif kepada perusahaan dan karyawan. Dampak negatif dari adanya intensi keluar kerja antara lain biaya yang dibutuhkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru, dan terhambatnya proses operasional. Selain itu, intensi keluar kerja dapat mempengaruhi keberhasilan perencanaan strategis bisnis perusahaan [1].

Tuntutan pekerjaan memiliki efek positif terhadap intensi keluar kerja. Tuntutan pekerjaan berperan

sebagai *positively predictors* terhadap intensi keluar kerja [2]. Terdapat peran positif tuntutan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, akan menghasilkan *outcome* semakin tinggi pula tingkat intensi keluar kerja [3]. Terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* [4]. Tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* yang artinya semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin tinggi pula *burnout*. Tuntutan pekerjaan menjadi salah satu kunci terjadinya proses *burnout*.

Burnout memiliki kontribusi terhadap intensi keluar kerja [5]. *Burnout* memiliki asosiasi positif terhadap intensi keluar kerja yang mana artinya semakin tinggi *burnout* semakin tinggi pula intensi keluar kerja dan berlaku sebaliknya. *Burnout* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap intensi keluar kerja [6]. *Burnout* memiliki dampak positif terhadap intensi keluar kerja. *Burnout* merupakan respon terhadap stressor yang dapat memicu niat untuk keluar kerja [7].

Burnout memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja. Hubungan antara intensi keluar kerja dengan tuntutan pekerjaan lemah sehingga dibutuhkan peran mediator *burnout* di antara kedua variabel [8]. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap intensi keluar kerja [3]. *Burnout* berpengaruh terhadap intensi keluar kerja [5]. Terdapat peran mediator *burnout* pada hubungan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja [8].

Intensi keluar kerja didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi [9]. Intensi keluar kerja merupakan salah satu *negative outcomes* yang ada di dunia kerja. Intensi keluar kerja merupakan proses berfikir mengenai rencana individu untuk meninggalkan pekerjaan atau profesinya [7]. Intensi keluar kerja merupakan kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan atau mengubah pekerjaan karena ketidakpuasan dengan pekerjaan saat ini [10]. Intensi keluar kerja adalah sebuah kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkan suatu organisasi [11].

Tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan untuk menopang tuntutan baik fisik maupun psikologis yang berasosiasi dengan kerugian fisik dan psikologis [12]. Tingginya tekanan kerja dan tuntutan emosi ketika berinteraksi dengan klien atau pelanggan merupakan contoh dari tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan dapat dianggap sebagai rintangan (*hindrance demands*) ataupun dianggap sebagai tantangan (*challenge demands*). Tuntutan pekerjaan dianggap sebagai rintangan ketika dipandang karyawan sebagai penghambat pencapaian tujuan. Tuntutan pekerjaan akan dianggap sebagai tantangan apabila dapat meningkatkan keterikatan kerja. Meskipun tuntutan pekerjaan tidak selalu negatif, tuntutan tersebut dapat berubah menjadi penghalang

ketika karyawan membutuhkan upaya yang tinggi untuk mengatasinya di saat belum pulih sepenuhnya dari tuntutan yang dihadapi sebelumnya. Terdapat lima dimensi dalam konsep tuntutan pekerjaan yang dikemukakan Bakker, yaitu *work pressure, cognitive demands, emotional demands, role conflict, dan hassles*.

Burnout adalah gejala kelelahan emosional dan memandang negatif (*cynicism*) terhadap apa yang dikerjakan [13]. Selain kelelahan emosional dan sikap negatif terhadap apa yang dikerjakan, yang menjadi ciri khusus *burnout* adalah berkurangnya pencapaian pribadi dan menilai diri sendiri secara negatif. *Burnout* hanya bisa terjadi di antara mereka yang bekerja dengan orang lain. Karyawan yang mengalami *burnout* diketahui mengalami kekurangan energi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. *Burnout* merupakan kelelahan dengan level tinggi dan ketidakterikatan dengan pekerjaannya [14]. Kelelahan di sini didefinisikan sebagai konsekuensi fisik, emosi, dan kognisi dari ketegangan yang terjadi sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang dan terus menerus. Selain itu, *burnout* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan [15]. Terdapat empat dimensi *burnout* yaitu *exhaustion, mental distance, cognitive impairment, dan emotional impairment* [16].

2. Metodologi Penelitian

2.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif [17]. Penelitian mengenai hubungan tuntutan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja dengan mediator *burnout* bersifat non eksperimental, yaitu peneliti tidak melakukan intervensi.

2.2. Partisipan

Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Perusahaan X dengan status aktif bekerja. Jumlah sampel penelitian ini adalah 71 orang dari 72 orang populasi. Satu orang sampel tidak dapat berpartisipasi mengisi kuesioner dikarenakan sakit selama periode peneliti melakukan pengumpulan data.

2.3. Alat Ukur

Pengukuran intensi keluar kerja menggunakan alat ukur intensi keluar kerja [18]. Intensi keluar kerja tidak dibagi menjadi dimensi. Alat ukur ini disusun dengan skala likert dari 1-5, yang mana (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, (5) sangat sering. Pengukuran tuntutan pekerjaan menggunakan alat ukur *questionnaire* [19]. Tuntutan pekerjaan dibagi menjadi lima dimensi, yaitu *work pressure, cognitive demands, emotional demands, role conflict dan hassles*. Alat ukur ini disusun dengan skala likert dari 1-5, yang mana (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, (5) sangat sering. Pengukuran *burnout* diukur menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan

peneliti lain sebelumnya [20]. *Burnout* menjadi empat dimensi, yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment*. Alat ukur ini disusun dengan skala likert dari 1-5, yang mana (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, (5) sangat sering.

2.4. Prosedur dan Analisa Data

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 2 Oktober 2021 hingga 17 Oktober 2021. Total partisipan penelitian yang terkumpul selama 15 hari adalah sebanyak 71 orang dari total 72 orang populasi. Satu orang partisipan penelitian tidak dapat mengisi kuesioner karena sakit. Penelitian dilanjutkan dengan pengolahan data yang bersumber dari 71 orang partisipan penelitian yang telah mengisi kuesioner.

Peneliti melakukan proses konversi nilai *unfavorable* sehingga sesuai dengan nilai yang ditetapkan pada pembahasan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23.00 untuk melakukan uji reliabilitas, uji normalitas, deskriptif variabel dan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan metode Baron and Kenny untuk menghitung peran mediator *burnout* tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja [16].

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran mengenai partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Demografi Partisipan Penelitian

Kategori	N	Persentase
Laki-laki	43	60.56%
Perempuan	28	39.44%
Karyawan tetap	38	53.52%
Karyawan kontrak	23	32.39%
Karyawan probation	10	14.08%
IT	57	80.28%
Non-IT	14	19.72%
Peran		
Non-Manager	58	81.69%
Manager	13	18.31%
Kurang dari 1 tahun	38	53.52%
1-2 tahun	12	16.90%
2-3 tahun	13	18.31%
Lebih dari 3 tahun	8	11.27%

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui persentase partisipan laki-laki lebih tinggi jika dibandingkan dengan persentase partisipan dengan jenis kelamin Perempuan. Demografi partisipan berdasarkan status kepegawaian, mayoritas partisipan paling banyak adalah karyawan tetap dan yang paling rendah adalah karyawan probation atau dalam masa percobaan. Gambaran partisipan penelitian berdasarkan profesi. Peneliti membagi profesi menjadi dua, yaitu profesi IT (*Information Technology*) dan profesi non-IT selain dari pada profesi IT. Profesi IT terdiri dari departemen *SAP*, *Salesforce*, *Product Development* dan *Solution Architect*. Sedangkan profesi non IT terdiri dari *Business Development*, *HRGA* dan *Finance*. Mayoritas partisipan merupakan profesi IT.

Gambaran partisipan penelitian berdasarkan peran. Peneliti membagi menjadi peran manajer dan peran non manajer. Peran manajer merupakan peran managerial level yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai leader atau pemimpin di tiap departemen atau sub departemen. Mayoritas partisipan memiliki peran non manager. Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui gambaran partisipan penelitian berdasarkan masa kerja yang telah dilalui pegawai. Persentase paling tinggi terdiri dari partisipan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan persentase paling rendah terdiri dari partisipan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun. Gambaran umum mengenai dimensi dari setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tabel Gambaran Umum Dimensi Tiap Variabel

Dimensi	N	Mean	Min	Max	SD
Intensi keluar kerja	71	3.03	1.33	4.78	0.79
Tuntutan pekerjaan	71	3.14	2.38	4.19	0.41
Work pressure	71	3.78	2.75	5.00	0.50
Cognitive demands	71	3.70	2.25	4.75	0.48
Emotional demands	71	2.80	1.33	4.00	0.63
Role conflict	71	2.48	1.00	4.00	0.87
Hassles	71	2.96	1.25	4.50	0.72
Burnout	71	2.57	1.48	4.17	0.68
Exhaustion	71	3.03	1.38	4.88	0.73
Mental Distance	71	2.05	1.00	3.60	0.61
Cognitive Impairment	71	2.76	1.00	5.00	0.95
Emotional Impairment	71	2.18	1.00	4.60	0.95

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui pada perusahaan X nilai rata-rata variabel intensi keluar kerja adalah sebesar 3,03. Nilai paling rendah sebesar 1,33 dan nilai paling tinggi 4,78 dengan standar deviasi 0,79. Berdasarkan tabel juga dapat diketahui nilai rata-rata, nilai paling rendah, nilai paling tinggi dan standar deviasi dimensi dari variabel tuntutan pekerjaan yang terdiri dari *work pressure*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *role conflict* dan *hassles* pada perusahaan X. Nilai rata-rata variabel tuntutan pekerjaan adalah sebesar 3,14, nilai paling rendah sebesar 2,38 dan nilai paling tinggi 419 dengan standar deviasi 0,41. Nilai rata-rata dimensi *work pressure* adalah sebesar 3,78, nilai paling rendah sebesar 2,75 dan nilai paling tinggi sebesar 5.00 dengan standar deviasi 0,50. Nilai rata-rata dimensi *cognitive demands* adalah sebesar 3,70, nilai paling rendah sebesar 2,25 dan nilai paling tinggi sebesar 4.75 dengan standar deviasi 0,48. Nilai rata-rata dimensi *emotional demands* adalah sebesar 2,80, nilai paling rendah sebesar 1,33 dan nilai paling tinggi sebesar 4.00 dengan standar deviasi 0,63.

Nilai rata-rata dimensi *role conflict* adalah sebesar 2,48, nilai paling rendah sebesar 1,00 dan nilai paling tinggi sebesar 4,00 dengan standar deviasi 0,87. Nilai rata-rata dimensi *hassles* adalah sebesar 2,96, nilai paling rendah sebesar 1,25 dan nilai paling tinggi sebesar 4,50 dengan standar deviasi 0,72. Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pada variabel tuntutan pekerjaan, dimensi *role conflict* memiliki nilai rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 2,48 dan dimensi *work*

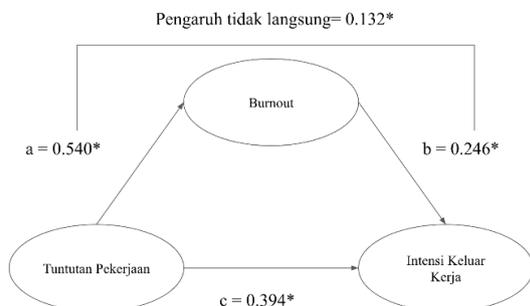
pressure memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 3,78.

Nilai rata-rata variabel *burnout* adalah sebesar 2,57, nilai paling rendah sebesar 1,48 dan nilai paling tinggi 4,17 dengan standar deviasi 0,68. Nilai rata-rata dimensi *exhaustion* adalah sebesar 3,03, nilai paling rendah sebesar 1,38 dan nilai paling tinggi sebesar 4,88 dengan standar deviasi 0,73. Nilai rata-rata dimensi *mental distance* adalah sebesar 2,05, nilai paling rendah sebesar 1,00 dan nilai paling tinggi sebesar 3,60 dengan standar deviasi 0,61. Nilai rata-rata dimensi *cognitive impairment* adalah sebesar 2,76, nilai paling rendah sebesar 1,00 dan nilai paling tinggi sebesar 5,00 dengan standar deviasi 0,95. Nilai rata-rata dimensi *emotional impairment* adalah sebesar 2,18, nilai paling rendah sebesar 1,00 dan nilai paling tinggi sebesar 4,60 dengan standar deviasi 0,95. pada variabel *burnout*, dimensi *mental distance* memiliki nilai rata-rata yang paling rendah, yaitu sebesar 2,05 dan dimensi *exhaustion* memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 3,03. Korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Korelasi Antar Variabel

Variabel	Mean	SD	1	3	3
Intensi Keluar Kerja	3.03	0.79	1		
Burnout	2.57	0.68	0.458	1	
Tuntutan Pekerjaan	3.14	0.41	0.527	0.540	1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai korelasi tuntutan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja sebesar 0,527 dengan taraf signifikansi 0,01. Nilai korelasi *burnout* terhadap intensi keluar kerja adalah sebesar 0,458 dengan taraf signifikansi 0,01. Nilai korelasi tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* sebesar 0,540 dengan taraf signifikansi 0,01. Dengan demikian dapat disimpulkan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja memiliki hubungan sebesar 52,7% dan hubungan tersebut dianggap signifikan. Karena nilai koefisien positif, maka semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin tinggi pula intensi keluar kerja. *Burnout* dan intensi keluar kerja memiliki hubungan sebesar 45,8% dan hubungan tersebut dianggap signifikan. Karena nilai koefisien positif, maka semakin tinggi *burnout*, semakin tinggi pula intensi keluar kerja. Peran mediator pada hubungan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Peran Mediator *Burnout* pada Hubungan Tuntutan Pekerjaan dan Intensi Keluar Kerja

Melalui gambar di atas dapat diketahui pengaruh langsung tuntutan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja adalah sebesar 0,394. Sedangkan pengaruh tidak langsung merupakan hasil perkalian antara a dan b. Jika dihitung, besar pengaruh tidak langsung antara tuntutan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja dengan mediator *burnout* adalah sebesar $0,540 \times 0,246 = 0,132$. Nilai total pengaruh merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung $0,394 + 0,132 = 0,526$. Maka nilai total pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja dengan mediator *burnout* adalah sebesar 0,526. Untuk mendapatkan hasil uji hipotesis hubungan tuntutan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja yang dimediasi *burnout*, peneliti menggunakan metode analisis Sobel dengan untuk mendapatkan t hitung dan p value. Diketahui nilai $a = 0,540$, $b = 0,246$, $standard\ error\ a = 0,183$ dan $standard\ error\ b = 0,054$. Dengan menggunakan kalkulator Sobel Test, didapatkan t hitung 2,47 dan p value sebesar 0,013. Karena t hitung $> 1,96$ dan p value $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, terdapat peran mediator *burnout* pada hubungan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja pada karyawan perusahaan X.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada demografi masa kerja, peneliti tidak melakukan kontrol terkait demografi masa kerja subjek penelitian. *Burnout* membutuhkan waktu untuk individu mengalaminya, namun peneliti mengikutsertakan karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Pertimbangan peneliti karena apabila tidak mengikutsertakan subjek dengan masa kerja kurang dari satu tahun, hanya ada 46,48% subjek penelitian dari total populasi 71 yang dapat diikutsertakan pada proses pengolahan data. Keterbatasan sampel pada penelitian ini menyebabkan terbatasnya metode pengolahan data yang dapat digunakan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja. *Burnout* memiliki peran sebagai mediator pada hubungan tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja. Selain itu, dimensi *cognitive demands* menjadi dimensi yang paling tinggi jumlah subjek penelitian dengan kategori sedang dan tinggi, berdasarkan hasil tersebut perusahaan dapat menurunkan *cognitive demands* dengan cara mengurangi kegiatan *meeting* sehingga karyawan memiliki waktu lebih untuk melakukan *problem solving* terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dimensi *emotional demands* menjadi dimensi kedua yang paling tinggi jumlah subjek penelitian dengan kategori sedang dan tinggi, berdasarkan hasil tersebut perusahaan dapat menurunkan *emotional demands* dengan cara membangun komunikasi yang objektif dan efisien. Selain itu dimensi *hassles* menjadi dimensi ketiga yang paling tinggi jumlah subjek penelitian dengan kategori

sedang dan tinggi, berdasarkan hasil tersebut perusahaan dapat menurunkan *hassles* dengan cara menciptakan sistem yang tidak berbelit dan terlalu banyak birokrasi di dalamnya.

Daftar Rujukan

- [1] Saerang, Y. B., Zamralita, Saraswati, K. D. H., (2019). The Role of Psychological Capital, Quality of Work Life, and Perceived Job Opportunity on Turnover Intention in Millennials (Study on PT. X Business Unit). *Proceedings of the Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2019)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200515.090>.
- [2] Gu, Y., Liu, D., Zheng, G., Yang, C., Dong, Z., & Tee, E. Y. J. (2020). The Effects of Chinese Seafarers' Job Demands on Turnover Intention: The Role of Fun at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5247. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145247>.
- [3] Charzynska, E., Polewczyk, I., Gozdz, J., Krol, M. K., & Dominik, M. S. (2021). The Buffering Effect of Spirituality at Work on the Mediated Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Teachers. *Religions*, 12(781). <https://doi.org/10.3390/rel12090781>.
- [4] Patel R. M., & Bartholomew J. (2021). Impact of Job Resources and Job Demands on Burnout among Physical Therapy Providers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23):12521. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312521>.
- [5] Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *SAGE Open*, 10(4), 215824402097236. <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>.
- [6] Augustin, R. A., Zamralita, & Saraswati, K. D. H. (2022). The Mediating Role of Burnout on Job Insecurity and Turnover Intention among Automotive Sales Force in Jakarta. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.253>.
- [7] Jia, C. X., & Li, J. C. (2021). Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Moderating Role of Work Support. *Journal of Social Service Research*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1942393>.
- [8] Zeng, Y., Zhang, Q., Xiao, J., Qi, K., Ma, A., & Liu, X. (2023). The Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Chinese Prison Officers during the COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(7), 558. <https://doi.org/10.3390/bs13070558>.
- [9] Wang, Z., Du, J., Yu, M., Meng, H., & Wu, J. (2020). Abusive Supervision and Newcomers' Turnover Intention: A Perceived Workplace Ostracism Perspective. *The Journal of General Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1751043>.
- [10] Kim, Y., Lee, E., & Lee, H. (2019). Association Between Workplace Bullying and Burnout, Professional Quality of Life, and Turnover Intention Among Clinical Nurses. *PLOS ONE*, 14(12), e0226506. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226506>.
- [11] Ding, J. (2021). Psychological Empowerment and Turnover Intention Among University Counselors: Emotional Exhaustion as A Mediator And Emotion Regulation as A Moderator. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02079-7>.
- [12] Danudoro, K., Zamralita, & Lie, D. (2021). The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as A Moderator Among External Auditors. *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*, 570, 1138-1143. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.179>.
- [13] Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. *KU Leuven, Belgium: Unpublished Internal Report*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_54-1.
- [14] Lemonaki, R., Xanthopoulou, D., Bardos, A. N., Karademas, E. C., & Simos, P. G. (2021). Burnout and Job Performance: A Two-Wave Study on the Mediating Role of Employee Cognitive Functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1892818>.
- [15] Noorputeri, K. F., Zamralita, Lie, D. (2021). Burnout Among Nurses: The Impact of Personal Factors of Attachment Avoidance and Attachment Anxiety. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.182>.
- [16] Lok, J. J. (2019). Causal Organic Indirect and Direct Effects: Closer to Baron and Kenny, with A Product Method for Binary Mediators. *Arxiv.org*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1903.04697>.
- [17] Su, X. (2020). Validation of the Chinese Version of the Turnover Intention Scale in Social Workers. *Journal of Social Service Research*, 47(2), 207–218. <https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1738312>.
- [18] Chen, Y., & Liang, Z. (2023). Value Compatibility: Work–Family Conflict, Psychological Ownership, Person–Organisation Value Congruence and Turnover Intention amongst Chinese Social Workers. *The British Journal of Social Work*. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad223>.
- [19] Li, H., Shi, W., Qian, Y., & Mo, J. (2023). Role Conflict and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Roles of Emotional Exhaustion and Job Autonomy. *Journal of Social Service Research*, 49(5), 607–617. <https://doi.org/10.1080/01488376.2023.2254805>.
- [20] Hu, H., Wang, E., Si, J., Sui, X., Yi, Z., Zheng, Z., & Liu, H. (2021). Professional Identity and Turnover Intention amongst Chinese Social Workers: Roles of Job Burnout and a Social Work Degree. *The British Journal of Social Work*, 52(3), 1703–1723. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab155>.