

Pengaruh *Burnout* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia

Alya Saripah Ramadhani¹, Suhardoyo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email Korespondensi: alyaasaripah28@gmail.com

ABSTRAK

Turnover Intention menjadi salah satu permasalahan yang dapat mengganggu stabilitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Kondisi burnout dan beban kerja yang tinggi pada karyawan produksi berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menjadi perhatian khusus pada karyawan Generasi Z yang bekerja di bagian produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout (X1) dan beban kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 62 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, burnout dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, semakin tinggi burnout dan beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan turnover intention pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia.

Kata Kunci: Burnout, Beban Kerja, Turnover Intention.

ABSTRACT

Turnover intention is an issue that can disrupt human resource stability within a company. Conditions such as burnout and high workloads among production employees have the potential to increase their desire to leave the organization. This is a matter of particular concern regarding Generation Z employees working in production roles. This study aims to analyze the impact of burnout (X1) and workload (X2) on turnover intention (Y) among Generation Z production employees at PT. Emsonic Indonesia. A quantitative method employing a saturated sampling technique was used, meaning the entire population of 62 employees served as the study sample. Data processing was conducted using multiple linear regression analysis with the aid of IBM SPSS Statistics 27. The results indicate that burnout has a positive and significant partial effect on turnover intention. Workload also has a positive and significant

Article history

Received: -

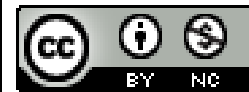
Reviewed: -

Published: -

Plagiarism checker: -

Copyright: author

Publish by: musytari



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license.

effect on turnover intention. Simultaneously, burnout and workload have a positive and significant impact on turnover intention. Thus, the higher the levels of burnout and workload perceived by employees, the greater the tendency for turnover intention among Generation Z production employees at PT. Emsonic Indonesia. Keywords: Burnout, Workload, Turnover Intention.	
---	--

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam keberlangsungan organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan perusahaan adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta mengganggu produktivitas perusahaan (Purba et al., 2023). Permasalahan tersebut menjadi semakin relevan pada Generasi Z yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda, seperti mengutamakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta fleksibilitas dalam bekerja (Izza Haniyah, 2025).

Fenomena *turnover intention* terus mengalami peningkatan, baik secara global maupun nasional, khususnya pada kelompok Generasi Z. Data menunjukkan bahwa tingkat *voluntary turnover* di Indonesia mencapai 8,3% pada tahun 2019, lebih tinggi dibandingkan Vietnam yang berada pada angka 7,3% (Paryontri, 2022). Bahkan, pada beberapa sektor pekerjaan tingkat *turnover* telah melebihi 10% per tahun sehingga menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia (Rahmansyah, et al., 2025). Generasi Z yang lahir mulai tahun 1997 memiliki karakteristik mengutamakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas, serta lebih mudah merasa jenuh apabila pekerjaan tidak sesuai dengan harapan (Cantrell, M. S., & Carr, 2024). Selain itu, generasi ini juga cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dan lebih terbuka terhadap peluang kerja baru dibandingkan generasi sebelumnya (Meira, et al., 2024).

Fenomena *turnover* juga ditemukan pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia yang bergerak pada sektor manufaktur perangkat elektronik dan *speaker*. Berdasarkan observasi awal, kegiatan produksi memiliki tuntutan pencapaian target sekitar 1.500 unit per jam dengan tingkat kesalahan (*error rate*) di bawah 2%. Tuntutan tersebut tidak hanya berkaitan dengan jumlah produksi, tetapi juga kecepatan, ketelitian, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja karyawan juga berbeda sesuai dengan tugasnya. Operator produksi menjalankan pekerjaan teknis yang bersifat repetitif seperti perakitan, *packing*, *soldering*, dan pemasangan komponen. Sementara itu, bagian *Quality Control* bertanggung jawab terhadap pemeriksaan kualitas produk, sedangkan *staff* produksi berkaitan dengan pengawasan, koordinasi, pencatatan, dan pelaporan produksi.

Karakteristik pekerjaan yang dilakukan secara berulang dengan mengikuti target dan ritme produksi tersebut juga dapat berkaitan dengan munculnya *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu (Hokianto et al., 2023). Pada karyawan produksi, kondisi tersebut dapat ditandai dengan kelelahan, kejenuhan terhadap pekerjaan yang berulang, serta menurunnya semangat dalam menjalankan pekerjaan. Selain *burnout*, beban kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Beban kerja merupakan totalitas tugas, tanggung jawab, atau kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Indrayana, et al.,

2024). Dengan demikian, tuntutan target, kecepatan kerja, pekerjaan repetitif, dan tuntutan menjaga kualitas menjadi kondisi yang relevan dalam mengkaji *turnover intention* karyawan produksi (Sundari & Meria, 2022).

Permasalahan tersebut didukung oleh data *turnover* karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia. Pada tahun 2023 terdapat 18 karyawan yang keluar dengan *turnover rate* sebesar 18,95%, kemudian meningkat menjadi 20,00% pada tahun 2024 dan mencapai 26,66% pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam mempertahankan karyawan Generasi Z yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan.

Meskipun penelitian mengenai *burnout*, beban kerja, dan *turnover intention* telah banyak dilakukan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Sebagian besar penelitian hanya menguji *burnout* atau beban kerja secara terpisah, sedangkan penelitian yang menggabungkan kedua variabel pada karyawan Generasi Z masih terbatas. Selain itu, penelitian lebih banyak dilakukan pada sektor jasa, sementara penelitian pada sektor manufaktur, khususnya bagian produksi, masih relatif sedikit. Penelitian yang secara spesifik mengkaji kondisi di PT. Emsonic Indonesia juga belum banyak ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *burnout* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun sebagai masukan bagi perusahaan dalam menekan tingkat *turnover intention*.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh *burnout* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 62 karyawan, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling) dengan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu *burnout*, beban kerja, dan *turnover intention*. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, dokumentasi perusahaan, serta berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas *burnout* (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* (Y). *Burnout* diukur menggunakan indikator kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Beban kerja diukur berdasarkan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Adapun *turnover intention* diukur melalui indikator keinginan untuk meninggalkan perusahaan, mencari pekerjaan lain, dan kecenderungan untuk mengundurkan diri.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS Versi 27. Tahapan analisis meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 46 orang (74%), sedangkan laki-laki sebanyak 16 orang (26%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	26%
2	Perempuan	46	74%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 22-25 tahun sebanyak 46 orang (74%), diikuti responden berusia 18-21 tahun sebanyak 10 orang (16%), dan usia 26-27 tahun sebanyak 6 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif Generasi Z.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-21 tahun	10	16%
2	22-25 tahun	46	74%
3	26-27 tahun	6	10%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 34 orang (55%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 11 orang (18%), lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang (16%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang (11%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian terhadap kondisi *burnout*, beban kerja, dan *turnover intention* yang dialami selama bekerja di PT. Emsonic Indonesia.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	7	11%
2	1-3 tahun	34	55%
3	3-5 tahun	11	18%
4	< 5 tahun	10	16%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah (2026)

2. Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *burnout* (X_1) memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,30 yang termasuk dalam kategori netral. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung merasakan burnout pada tingkat sedang selama bekerja di PT. Emsonic Indonesia.

Variabel beban kerja (X_2) memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,71 yang termasuk dalam kategori setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban kerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sementara itu, variabel *turnover intention* (Y) memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,08 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan perusahaan apabila memperoleh kesempatan yang lebih baik.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean/Item	Kategori
<i>Burnout</i> (X_1)	62	3,30	Netral
Beban Kerja (X_2)	62	3,71	Setuju
<i>Turnover Intention</i> (Y)	62	4,08	Setuju

Sumber: Data diolah (2026)

3. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel ($df = 62 - 2 = 60$; *r* tabel = 0,250). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *burnout* (X_1), beban kerja (X_2), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout* (X_1)

Variabel	Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel ($df=60$)	Keterangan
<i>Burnout</i> (X_1)	$X_{1.1}$	0,804	0,250	Valid
	$X_{1.2}$	0,687	0,250	Valid
	$X_{1.3}$	0,827	0,250	Valid
	$X_{1.4}$	0,749	0,250	Valid
	$X_{1.5}$	0,828	0,250	Valid
	$X_{1.6}$	0,783	0,250	Valid
	$X_{1.7}$	0,739	0,250	Valid
	$X_{1.8}$	0,758	0,250	Valid
	$X_{1.9}$	0,789	0,250	Valid
	$X_{1.10}$	0,840	0,250	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df=60)	Keterangan
Beban Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,722	0,250	Valid
	$X_{2.2}$	0,775	0,250	Valid
	$X_{2.3}$	0,783	0,250	Valid
	$X_{2.4}$	0,718	0,250	Valid
	$X_{2.5}$	0,725	0,250	Valid
	$X_{2.6}$	0,763	0,250	Valid
	$X_{2.7}$	0,599	0,250	Valid
	$X_{2.8}$	0,710	0,250	Valid
	$X_{2.9}$	0,764	0,250	Valid
	$X_{2.10}$	0,814	0,250	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df=60)	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0,884	0,250	Valid
	Y.2	0,848	0,250	Valid
	Y.3	0,924	0,250	Valid
	Y.4	0,825	0,250	Valid
	Y.5	0,878	0,250	Valid
	Y.6	0,814	0,250	Valid
	Y.7	0,795	0,250	Valid
	Y.8	0,798	0,250	Valid
	Y.9	0,816	0,250	Valid
	Y.10	0,775	0,250	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
<i>Burnout</i> (X_1)	0,927	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,904	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,951	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas.

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			62
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.05586047
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.083
	Negative		-.066
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.336
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.324
		Upper Bound	.348

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

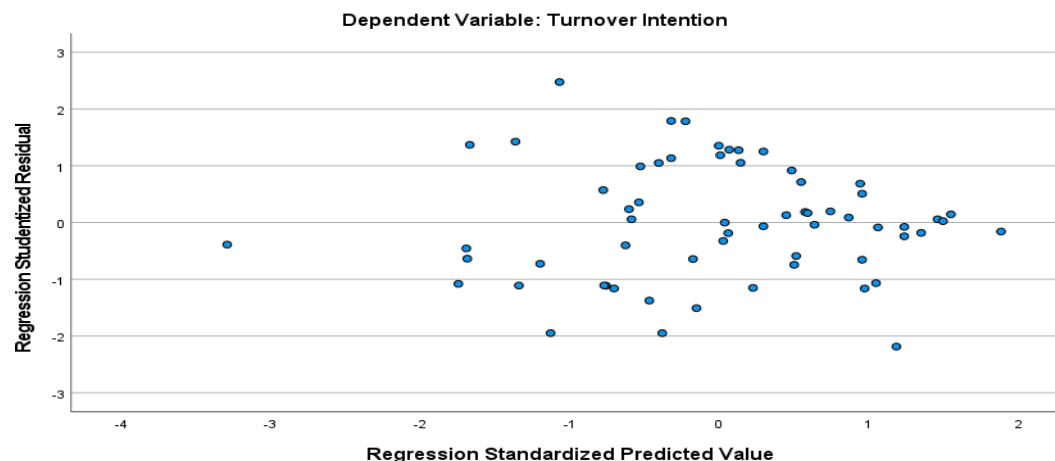
d. This is a lower bound of the true significance.

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, sehingga data penelitian berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Burnout</i> (X_1)	,418	2,392
Beban Kerja (X_2)	,418	2,392

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *burnout* dan beban kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,418 ($>0,10$) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,392 (<10). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 14 Hasil Uji Linearitas Variabel *Burnout* terhadap *Turnover Intention*
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Burnout	Between Groups	(Combined)	2279.594	25	91.184	1.906	.038
		Linearity	1510.927	1	1510.927	31.586	<.001
		Deviation from Linearity	768.667	24	32.028	.670	.847
	Within Groups		1722.083	36	47.836		
	Total		4001.677	61			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Tabel 15 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	2477.194	24	103.216	2.505	.006
		Linearity	1596.033	1	1596.033	38.737	<.001
		Deviation from Linearity	881.161	23	38.311	.930	.564
	Within Groups		1524.483	37	41.202		
	Total		4001.677	61			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Hasil uji linearitas pada tabel 14 dan 15, menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,847 ($>0,05$), sedangkan hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* memperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,564 ($>0,05$). Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen, sehingga model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 27, yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi (R^2), dan koefisien regresi.

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t tabel pada df = 59 dengan $\alpha = 0,05$ (dua sisi) adalah 2,001.

Tabel 16 Hasil Uji Parsial (uji t) dan Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.154	3.885		4.158	<.001
	Burnout	.285	.135	.317	2.108	.039
	Beban Kerja	.410	.159	.389	2.587	.012

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 16, variabel *burnout* (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,108 dengan nilai signifikansi 0,039. Karena t hitung (2,108) > t tabel (2,001) dan sig. (0,039) < 0,05, maka H_1 diterima, yang berarti *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia. Variabel beban kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,587 dengan nilai signifikansi 0,012. Karena t hitung (2,587) > t tabel (2,001) dan sig. (0,012) < 0,05, maka H_2 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia.

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai F tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 59$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 3,15.

Tabel 17 Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1764.597	2	882.299	23.269	<.001 ^b
	Residual	2237.080	59	37.917		
	Total	4001.677	61			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Burnout

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 17, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,269 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung (23,269) > F tabel (3,15) dan sig. (0,000) < 0,05, maka H_3 diterima, yang berarti *burnout* dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 18 Hasil Uji Determinasi Parsial *Burnout*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.378	.367	6.443

a. Predictors: (Constant), *Burnout*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *burnout* (X_1) memperoleh nilai R Square sebesar 0,378, yang menunjukkan bahwa *burnout* mampu menjelaskan 37,8% variasi *turnover intention*.

Tabel 19 Hasil Uji Determinasi Parsial Beban Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.389	6.332

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Sedangkan pada tabel 19 diatas, nilai R Square pada variabel beban kerja adalah 0,399 atau 39,9%. Artinya, beban kerja memberikan kontribusi sebesar 39,9% terhadap *turnover intention*.

Tabel 20 Hasil Uji Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.422	6.158

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Burnout*

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2026)

Secara simultan, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,441. Artinya, *burnout* dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,1% variasi *turnover intention* pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia, sedangkan 55,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 16, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 16,154 + 0,285X_1 + 0,410X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* (X_1) dan beban kerja (X_2) memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap *turnover intention* (Y). Nilai konstanta sebesar 16,154 menunjukkan besarnya *turnover intention* ketika variabel *burnout* dan beban kerja dianggap konstan. Koefisien regresi *burnout* sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *burnout* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,285 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi beban kerja sebesar 0,410 menunjukkan

bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,410 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

6. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 2,108$; $\text{sig.} = 0,039$). Temuan ini sejalan dengan penelitian (Paryontri, 2022) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi sebesar 0,285 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan produksi Generasi Z, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Variabel beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 2,587$; $\text{sig.} = 0,012$). Koefisien regresi sebesar 0,410, yang lebih besar dibandingkan koefisien regresi *burnout* (0,285), menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Manggala & Rizky, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Secara simultan, *burnout* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($F = 23,269$; $\text{sig.} = 0,000$; $R \text{ Square} = 44,1\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,1% variasi *turnover intention*, sedangkan 55,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Tampi et al., 2025) yang menyatakan bahwa *burnout* dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi Generasi Z di PT. Emsonic Indonesia ($t = 2,108$; $\text{sig.} = 0,039$), sehingga hipotesis pertama diterima. Beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 2,587$; $\text{sig.} = 0,012$), sehingga hipotesis kedua diterima. Selain itu, *burnout* dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($F = 23,269$; $\text{sig.} = 0,000$; $R \text{ Square} = 44,1\%$), sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi PT. Emsonic Indonesia, perusahaan disarankan untuk memperhatikan kejenuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang bersifat berulang dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, menyediakan waktu istirahat yang memadai, serta memberikan variasi pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan tuntutan kecepatan dalam pencapaian target produksi dengan menyesuaikan pembagian pekerjaan dan target dengan kapasitas karyawan agar beban kerja tetap dapat dikelola dengan baik. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas cakupan objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

V. REFERENSI

- Cantrell, M. S., & Carr, C. H. (2024). *Best Practices for Recruitment of Best Practices for Retention of Generation Z Employees*. 2-4.
- David Shandika Indrayana, F. I. F. S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 92-103. <https://doi.org/10.62007/joumi.v4i1.649>

- Hokianto, H. F., Ginting, S., & Octora, S. E. S. (2023). Effects of Work Stress Towards Turnover Intention Mediated by Burnout. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 266-278. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.415>
- Izza Haniyah. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention Gen Z*. 3(2), 133-152.
- Meira Salsabila Maharani, & Ida Bagus Ketut Surya. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan BPR Bali Dananiaga. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 157-171. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5122>
- Paryontri, R. A. (2022). *Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Gen Z [Burnout and Job Satisfaction on Gen Z ' s Turnover Intention]*. 2011, 1-7.
- Purba, R. S., Lubis, Z. A., Sandi, M., & Iqbal, I. (2023). *Human Resource Management Strategy In Maintaining And Improving Employee Performance Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mempertahankan Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2(2), 459-466.
- Rahmansyah, I., Aji, B., & Arum, K. K. (2025). *Factors influencing nurse turnover intention at private Hospitals in Purwokerto in 2024*. 13(2).
- Rizky Kurnia Manggala, S. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z*. 2(2), 1-11.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14-29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Tampi, V. V. M., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh Workload Dan Burnout terhadap Keinginan Keluar Kerja (Turnover Intention) pada PT. Anping Bitung. *Productivity*, 6(1), 1095-1103. <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i1.58969>