



Journal of Social and Economics Research

Volume 8, Issue 2, December 2026

P-ISSN 2715-6117

E-ISSN 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SOPIR TRAILER DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HIMALAYA ANDALAN TRANSPORTINDO

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION AMONG TRAILER DRIVERS WITH BURNOUT AS A MEDIATING VARIABLE AT PT. HIMALAYA ANDALAN TRANSPORTINDO

Dimas Restu Aji¹, Kadar Nurjaman², Suhendi³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: dimasrestuaji50@gmail.com

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:

Beban Kerja, Stres kerja, *Burnout*, *Turnover intention*, SEM-PLS.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah menginvestigasi tautan antara beban kerja serta stres jabatan terhadap intensi pindah kerja, seraya mengevaluasi peranan kelelahan emosional sebagai faktor mediasi. Kerangka kuantitatif dipakai dengan menyertakan seluruh populasi yang mencakup 53 pengemudi trailer di PT Himalaya Andalan Transportindo melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data ditempuh lewat angket berskala Likert dan dievaluasi memakai program *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) bersama platform SmartPLS 4.0. Konklusi analisis menyimpulkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh searah dan signifikan terhadap intensi pindah serta kelelahan emosional. Di sisi lain, stres jabatan turut memberikan pengaruh searah yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Di samping itu, kelelahan emosional didapati mempunyai pengaruh searah yang signifikan terhadap intensi perpindahan. Pengujian pengaruh tidak langsung juga mengonfirmasi bahwa kelelahan emosional bertindak sebagai perantara dampak beban kerja maupun stres jabatan terhadap intensi pindah kerja. Berdasarkan paparan tersebut, lonjakan tuntutan tugas beserta tekanan okupasional terbukti mampu memperparah kelelahan emosional, sehingga bermuara pada menguatnya dorongan sopir untuk meninggalkan perusahaan. Maka dari itu, pengaturan beban kerja, mitigasi stres, serta penerapan program pencegahan kelelahan menjadi pilar esensial dalam mempertahankan aset pengemudi.

Copyright © 2026 JSR. All rights reserved.

ARTICLE INFO

Keywords:

Workload, Work stress,
Burnout, Turnover
intention, SEM-PLS.

ABSTRACT

The primary objective of this scientific inquiry is to investigate the linkages between workload and occupational stress toward turnover intentions, alongside evaluating the mediating function of emotional exhaustion. A quantitative framework was deployed by incorporating the entire population of 53 trailer drivers at PT Himalaya Andalan Transportindo through a saturated sampling technique. Data collection was accomplished via Likert-scale questionnaires and evaluated utilizing the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) program alongside the SmartPLS 4.0 platform. Analytical conclusions infer that workload demonstrated a direct and significant positive impact on both turnover intentions and emotional exhaustion. Conversely, occupational stress similarly contributed a significant positive influence on both of these variables. Furthermore, emotional exhaustion was found to exert a significant positive effect on relocation intentions. Indirect effect evaluations also confirmed that emotional exhaustion acts as an intermediary for the impact originating from workload or occupational stress toward turnover intentions. Grounded on these elucidations, surges in task demands coupled with occupational pressures have proven capable of exacerbating emotional exhaustion, thereby culminating in heightened impulses among drivers to resign from the enterprise. Consequently, workload regulation, stress mitigation, and the execution of fatigue prevention programs emerge as essential pillars in preserving the driver workforce.

Copyright © 2026 JSR. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sektor logistik menempati posisi krusial didalam sistem distribusi dan rantai pasok nasional, karena kelancaran transportasi barang menjadi faktor utama dalam menjaga efisiensi industri dan stabilitas ekonomi. Dalam sektor ini, sopir trailer memegang peranan strategis karena bertanggung jawab langsung terhadap pengiriman barang antar wilayah, baik di tingkat nasional maupun internasional. Namun, profesi ini menghadapi berbagai tantangan serius, seperti beban kerja fisik yang tinggi, tekanan mental akibat tuntutan waktu, serta kondisi kerja yang berisiko, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan kerja dan meningkatkan potensi munculnya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Masalah *turnover* sopir trailer merupakan isu serius di industri logistik, ditandai dengan tingginya angka perpindahan karyawan yang mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi. Berdasarkan penelitian empiris yang dilakukan oleh Raziqan (2025), Pada perusahaan PT Raziqan Mitra Utama di Bandung, tingkat *turnover* tercatat mencapai 32% per tahun. dengan faktor dominan berupa beban kerja berlebih, waktu kerja yang panjang, rasa tertekan karena tingginya target pengiriman. Temuan itu konsisten dengan studi Mochklas et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa niat keluar sopir truk berkisar antara 28–33%, dipicu oleh ketidakpuasan terhadap sistem upah dan tingginya tekanan kerja fisik.

Kejadian serupa tidak hanya berlangsung di Indonesia, namun ditemukan juga pada

seluruh dunia. Penelitian internasional yang dilakukan oleh Tin (2025) dan dipublikasikan pada jurnal transportasi internasional bereputasi mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* sopir truk di Amerika Serikat tergolong tinggi, yang dipengaruhi oleh jam kerja panjang, tekanan target pengiriman, dan rendahnya dukungan psikososial. disebabkan oleh jam kerja panjang, isolasi sosial, tekanan target, dan kurangnya dukungan psikologis.

Dalam konteks Indonesia, kondisi kerja sopir trailer tergolong berat dan belum memenuhi standar kesejahteraan kerja. Pada umumnya jam kerja mereka yaitu 12 jam setiap hari dan waktu istirahat terbatas serta menghadapi risiko tinggi seperti kelelahan ekstrem, kecelakaan, dan gangguan kesehatan akibat kurang tidur. Data APTRINDO (2023) yang diberitakan IDX Channel (2023) juga menunjukkan adanya kekurangan sopir truk kompeten secara nasional, yang mengindikasikan tingginya perputaran tenaga kerja di sektor logistik

Pada PT Himalaya, sopir trailer menjadi ujung tombak operasional perusahaan. Terdapat temuan yang ditemukan dari hasil awal observasi, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa sopir dan ditemukan indikasi dimana kondisi kerja yang cukup berat. Dalam satu hari, idealnya sopir hanya melakukan satu hingga dua kali pengiriman karena satu kali perjalanan dapat memakan waktu 4–6 jam tergantung rute dan proses bongkar muat. Namun dalam praktiknya, ketika jumlah order meningkat dan perusahaan bekerja sama dengan banyak vendor, sopir terkadang menerima tiga hingga empat pengiriman dalam sehari. Kondisi ini menyebabkan waktu istirahat menjadi terbatas dan sebagian sopir harus menghabiskan sebagian besar waktunya di dalam kendaraan.

Selain itu, terdapat pembagian tugas yang belum sepenuhnya merata. Sopir yang baru menyelesaikan pengiriman sering kali langsung diberikan order tambahan, sementara sopir lain masih dalam proses perjalanan. Situasi tersebut menimbulkan persepsi beban kerja yang tidak seimbang. Di sisi lain, terdapat pula kondisi muatan yang melebihi kapasitas standar kontainer, serta pengiriman ke wilayah rawan pungutan liar tanpa dukungan pengawalan yang memadai. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, rasa khawatir, serta kecemasan selama perjalanan.

Meskipun penelitian mengenai niat keluar (*turnover intention*) telah banyak dilakukan, terdapat beberapa celah penelitian yang mendasari studi ini. Secara kontekstual, beberapa penelitian terdahulu hanya spesifik meneliti pada sektor perbankan (Wanboko dkk., 2023), kesehatan (Aristana dkk., 2023), dan manufaktur (Susilowati & Ayuningsih, 2025), sementara studi pada profesi berisiko tinggi seperti sopir trailer masih sangat terbatas. Secara teoretis, terdapat inkonsistensi hasil di mana beberapa studi menemukan beban kerja berpengaruh langsung (Egarini & Prastiwi, 2022; Hafizah, 2024), namun studi lain menyatakan tidak berpengaruh (Aristana et al., 2023). Hal ini menunjukkan adanya mekanisme psikologis yang belum sepenuhnya dijelaskan. Berbeda dengan studi yang memposisikan stres kerja sebagai mediator atau moderator, penelitian ini menguji stres kerja dan beban kerja sebagai anteseden utama yang memicu burnout (Ratnasari et al., 2025) guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif pada sektor transportasi logistik.

Merujuk pada pandangan Semeijn et al. (2019), ditekankan bahwa lonjakan tekanan peran pada pengemudi truk mempunyai korelasi linier dengan peningkatan ancaman kelelahan emosional. Adanya variasi hasil studi sebelumnya memperkuat kebutuhan

akan pengujian yang jauh lebih spesifik mengenai hubungan antara beban kerja, stres jabatan, kelelahan emosional, dan intensi pindah kerja, di mana kelelahan emosional diposisikan secara khusus sebagai variabel perantara.

Pusat perhatian penyelidikan ini diarahkan untuk mengkaji pola interaksi pengaruh beban kerja terhadap intensi pindah kerja serta stres jabatan terhadap intensi pindah kerja, dengan melibatkan kelelahan emosional sebagai faktor mediasi bagi sopir trailer di PT Himalaya Andalan Transportindo. Kontribusi teoretis yang diharapkan dari studi ini adalah memperkaya literatur pengembangan manajemen tenaga kerja, sementara kontribusi praktisnya dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam menyusun strategi penurunan angka kelelahan emosional dan intensi pindah karyawan.

Fokus kajian ini mencakup evaluasi dampak beban kerja serta stres jabatan terhadap intensi pindah kerja melalui peran mediasi kelelahan emosional pada sopir trailer PT Himalaya Andalan Transportindo. Luaran riset ini diestimasikan mampu memperluas perspektif akademis perihal pengelolaan sumber daya manusia sekaligus memberikan bahan pertimbangan konkret bagi perusahaan guna menekan tingkat kelelahan emosional dan intensi pindah kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout dan turnover intention pada pengemudi truk kontainer PT Himalaya Andalan Transportindo, meliputi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout, pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention, serta pengaruh burnout terhadap turnover intention. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran burnout sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan turnover intention serta antara stres kerja dan turnover intention pada pengemudi truk kontainer PT Himalaya Andalan Transportindo.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Bakker dan Demerouti (2017) menempatkan beban kerja sebagai bagian dari *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik maupun psikologis secara berkelanjutan. Beban kerja yang terlalu tinggi, terutama ketika tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai, dapat menguras energi pekerja dan meningkatkan risiko stres serta kelelahan fisik dan mental. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan berpotensi mendorong munculnya *burnout* dan meningkatkan keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Stres Kerja

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan stres kerja sebagai respons individu terhadap kondisi pekerjaan yang dipersepsikan sebagai tekanan atau ancaman terhadap kesejahteraan dirinya. Stres dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kapasitas individu dalam menghadapinya. Apabila berlangsung secara terus-menerus, stres kerja dapat menurunkan kondisi psikologis pekerja, meningkatkan *burnout*, dan pada akhirnya mendorong munculnya *turnover intention*.

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berkembang akibat paparan stres kerja secara berkepanjangan. Maslach dan Jackson (1981) mengidentifikasi *burnout* melalui tiga dimensi utama, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya pencapaian diri). Dalam penelitian ini, *burnout* diposisikan sebagai variabel mediasi karena beban kerja dan stres kerja diduga tidak hanya memengaruhi *turnover intention* secara langsung, tetapi juga melalui proses kelelahan yang dialami pekerja.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan terencana. Mobley (1977) menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar dapat berkembang ketika individu mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dan mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain. Oleh karena itu, tingginya beban kerja, stres kerja, dan *burnout* dapat menjadi faktor yang memperkuat kecenderungan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara beban kerja, stres kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Sundari dan Meria (2022) melalui penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja melalui *Burnout* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*” menganalisis peran *burnout* dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan SEM-PLS terhadap 165 responden di Jakarta dan Tangerang, penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* dan negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, *burnout* meningkatkan *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja menurunkannya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

Aristana, Arsawan, dan Rihayana (2023) dalam penelitian “*The Effect of Workload on Turnover Intention among Health Workers during the COVID-19 Pandemic with Burnout as Mediator and Job Stress as Moderator*” juga menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* berlangsung melalui *burnout*. Menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis SmartPLS pada tenaga kesehatan di Kabupaten Klungkung, penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, tetapi pengaruhnya disalurkan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi.

Selanjutnya, Egarini dan Prastiwi (2022) meneliti “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt”. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan SEM-PLS terhadap 36 karyawan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif, tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa peningkatan tuntutan dan tekanan kerja dapat meningkatkan

kecenderungan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

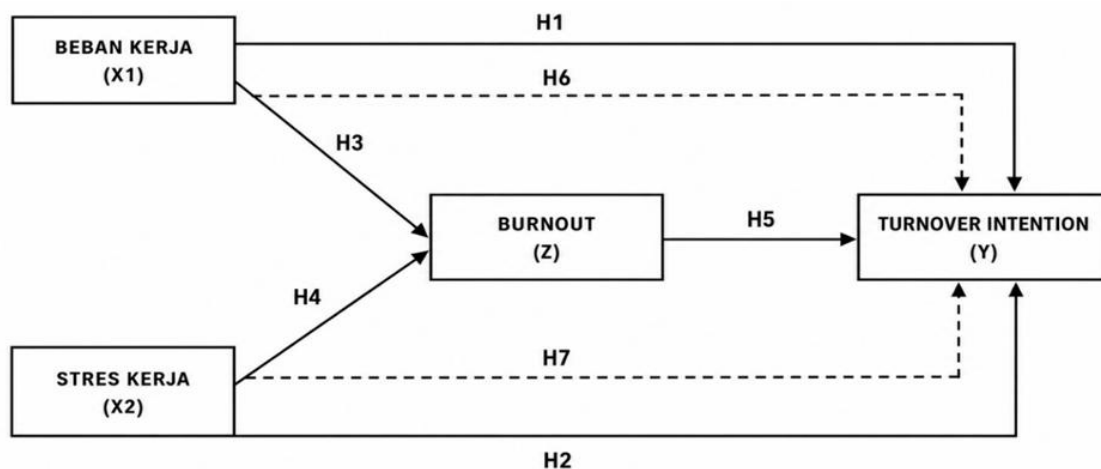
Regito (2024) melalui penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentions melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi” menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai mediator. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan sensus terhadap 40 responden di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta, penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga menegaskan bahwa variabel organisasi dapat berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara kondisi pekerjaan dan kecenderungan pekerja untuk keluar.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan *turnover intention*, sedangkan *burnout* dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tuntutan dan tekanan kerja berkembang menjadi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus menguji hubungan tersebut pada pengemudi trailer masih relatif terbatas. Karakteristik pekerjaan pengemudi trailer yang berkaitan dengan tuntutan fisik, tekanan operasional, waktu kerja, serta tanggung jawab terhadap keselamatan menjadikan konteks penelitian ini memiliki karakteristik tersendiri. Atas dasar tersebut, penelitian ini menempatkan *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pengemudi trailer PT Himalaya Andalan Transportindo.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan asumsi bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout*. Beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang berkelanjutan diperkirakan meningkatkan *burnout*. Selanjutnya, kondisi *burnout* yang semakin tinggi diperkirakan memperkuat keinginan pengemudi untuk meninggalkan perusahaan. Selain melalui *burnout*, Beban Kerja dan Stres Kerja juga diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*.

Secara konseptual, hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh searah yang positif dari beban kerja terhadap intensi pindah kerja.

H2: Stres jabatan terbukti memberikan dampak positif terhadap intensi pindah kerja.

H3: Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap timbulnya kelelahan emosional.

H4: Stres jabatan berkontribusi positif terhadap peningkatan kelelahan emosional.

H5: Kelelahan emosional berimplikasi positif terhadap intensi pindah kerja.

H6: Kelelahan emosional berperan sebagai variabel perantara yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap intensi pindah kerja.

H7: Kelelahan emosional berfungsi memediasi dampak stres jabatan terhadap intensi pindah kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif untuk menggambarkan kondisi setiap variabel sekaligus menguji hubungan antarvariabel secara empiris (Creswell & Creswell, 2018). Variabel penelitian terdiri atas Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Burnout (Z), dan Turnover Intention (Y).

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang diberikan kepada pengemudi trailer PT Himalaya Andalan Transportindo, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan artikel ilmiah. Populasi penelitian berjumlah 53 pengemudi dan seluruhnya dijadikan responden melalui sampling jenuh (sensus) (Sekaran & Bougie, 2019).

Pengujian instrumen dilakukan melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability untuk memastikan setiap konstruk memenuhi kriteria valid dan reliabel (Hair et al., 2022). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Analisis mencakup evaluasi outer model untuk menguji kualitas indikator, inner model untuk menilai hubungan antarvariabel, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui Burnout sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergen Validity

Validitas Keabsahan konvergen merepresentasikan kapasitas butir-butir penilai di dalam sebuah variabel laten untuk berinteraksi dan secara stabil menakar substansi yang serupa. Merujuk pada pandangan Hair et al. (2022), evaluasi keabsahan konvergen pada kerangka PLS-SEM ditinjau lewat metrik outer loading serta Average Variance Extracted (AVE). Besaran outer loading di angka 0,70 ke atas lazimnya

merepresentasikan tingginya relevansi butir penilai terhadap variabel yang dievaluasi, sementara ambang batas AVE di level 0,50 mengisyaratkan kapasitas variabel laten dalam memproyeksikan sekurang-kurangnya separuh (50%) dari variasi indikatornya.

Mengacu pada luaran pengujian di Tabel 1, segenap besaran outer loading maupun AVE terbukti melampaui prasyarat yang dipatok. Oleh karenanya, tiap-tiap butir penilai dari seluruh variabel laten pada kajian ini secara sah diakui telah mengakomodasi standar keabsahan konvergen.

Tabel 1. AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel/Konstruk	Average Variant Extracted (AVE)	Hasil
Beban kerja (X1)	0.691	Valid
Stres Kerja (X2)	0.609	Valid
<i>Burnout</i> (Z)	0.624	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.720	Valid

Sumber: SmartPLS 4.0, 2026

Discriminant Validity

Tujuan pengujian keabsahan diskriminan pada paradigma PLS-SEM ialah menjamin agar tiap-tiap variabel laten mempunyai keunikan atribut serta sanggup dipisahkan secara tegas dari variabel lain dalam skema kajian. Berdasarkan rujukan Hair et al. (2022), prosedur alternatif untuk menakar keabsahan diskriminan melibatkan rasio *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT), di mana pencapaian skor di bawah ambang 0,584 mengisyaratkan bahwa konstruk-konstruk tersebut telah memiliki karakteristik yang cukup kontras.

Merujuk pada paparan komputasi di Tabel 2, besaran HTMT antarvariabel tercatat di kisaran 0,584 sampai 0,874 dan secara konsisten bertengger di bawah batasan 0,90. Dengan demikian, bisa ditarik konklusi bahwa segenap variabel laten di dalam riset ini sukses mengakomodasi ketentuan keabsahan diskriminan.

Tabel 2. *Discriminant Validity*

	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Burnout</i> (Z)
Beban Kerja (X1)				
Stres Kerja (X2)	0.637			
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.753	0.851		
<i>Burnout</i> (Z)	0.584	0.579	0.874	

Sumber: SmartPLS 4.0, 2026

Uji Reabilitas

Tujuan utama dari pengujian reliabilitas adalah mengonfirmasi tingkat konsistensi internal alat ukur dalam mengevaluasi konstruk penelitian secara ajeg. Berpijak pada literatur Hair et al. (2022), ukuran reliabilitas konstruk dapat diidentifikasi melalui pencapaian Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* (CR), di mana parameter > 0,70 merepresentasikan kualitas keterandalan konstruk yang sangat baik.

Berdasarkan kompilasi data pengujian di Tabel 3, perolehan nilai Cronbach's Alpha untuk keseluruhan konstruk berada pada kisaran 0,778 hingga 0,913, diikuti oleh nilai *Composite Reliability* yang seluruhnya melewati batas 0,70. Dengan demikian, dapat

disahkan secara empiris bahwa konstruk Beban Tugas (X1), Tekanan Psikologis (X2), Kelelahan Akut (Z), serta Niat Keluar (Y) telah memenuhi standar reliabilitas dan memiliki konsistensi internal yang handal.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (ρ_a)	Composite Reliability (ρ_c)	Hasil
Beban Kerja (X1)	0.869	0.878	0.897	Valid
Stres Kerja (X2)	0.913	0.922	0.932	Valid
Turnover Intention (Y)	0,883	0.901	0.912	Valid
Burnout (Z)	0.778	0.808	0.857	Valid

Sumber: SmartPLS 4.0, 2026

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel endogen dalam model penelitian. Penilaian dilakukan menggunakan nilai R-Square (R^2) dan Adjusted R-Square, yang menunjukkan proporsi varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktornya.

Hasil pengujian model struktural pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.804	0.792
Z	0.370	0.345

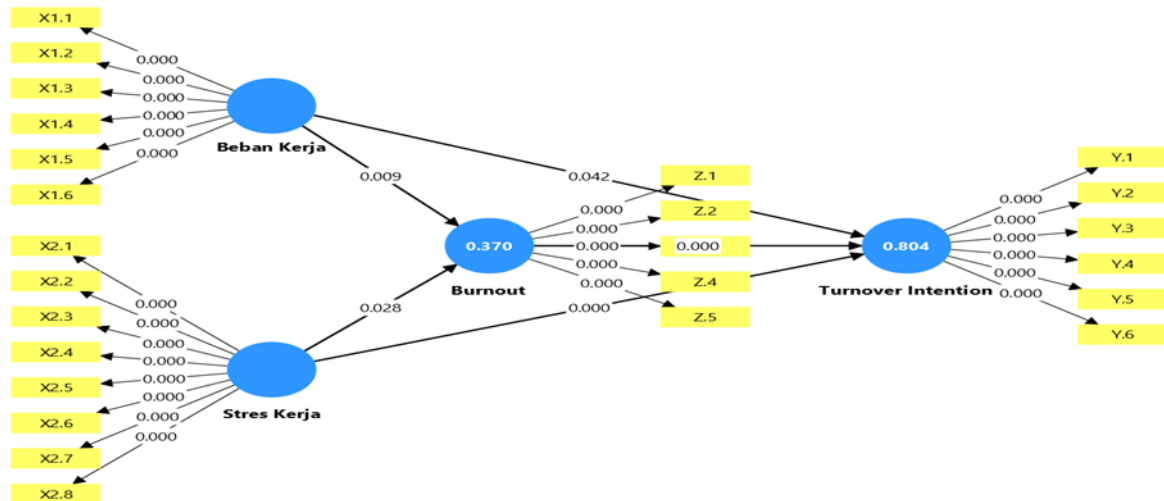
Sumber: SmartPLS 4.0, 2026

Mengacu pada rincian tabel di atas, keterpaduan antara variabel beban tugas (X1) dan ketegangan jabatan (X2) sanggup menerangkan variabilitas kejenuhan jiwa (Z) pada besaran 0,370 atau setara 37,0%. Ini mengindikasikan bahwa pergeseran tingkat kejenuhan jiwa pada pengemudi truk gandeng PT Himalaya Andalan Transportindo sejauh 37,0% dipicu oleh kombinasi beban tugas dan ketegangan jabatan, sementara porsi 63,0% sisanya bersumber dari determinan eksternal di luar skema riset ini. Di sisi lain, capaian koefisien determinasi bagi variabel intensi keluar (Y) berada di angka 0,804 atau 80,4%, yang mengonfirmasi bahwa beban tugas (X1), ketegangan jabatan (X2), beserta kejenuhan jiwa (Z) secara komputatif sanggup memprediksi 80,4% variabilitas intensi keluar. Sisa proporsi sebesar 19,6% disumbang oleh peubah lain yang tidak terakomodasi dalam struktur kajian. Temuan tersebut menguatkan eksistensi model dalam menghadirkan daya eksplanasi yang solid atas intensi keluar, lantaran mayoritas variasi variabel terikat tersebut ter jelaskan secara memadai oleh variabel laten penelitian.

Uji Hipotesis

Evaluasi hipotesis dieksekusi guna mengidentifikasi derajat signifikansi korelasi antarvariabel pada model struktural berpatokan pada besaran koefisien jalur (*path coefficient*). Cakupan analisis meliputi pengujian efek langsung (*direct effect*) dan efek tak langsung (*indirect effect*) demi memetakan fungsi kejenuhan jiwa selaku variabel

perantara. Prosedur evaluasi ini memanfaatkan aplikasi SmartPLS 4.0 lewat mekanisme bootstrapping, di mana konfirmasi penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada perolehan skor t-statistic dan p-value. Rincian dampak langsung maupun tidak langsung dari analisis ini selanjutnya ditampilkan pada visualisasi model path coefficient dari luaran bootstrapping di bawah ini.



Gambar 2. Path Coefficient Model Bootstrapping

Sumber: SmartPLS 4.0, 2026

Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh langsung antarvariabel dalam model penelitian, dilakukan pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Pengujian ini digunakan untuk melihat arah hubungan serta kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil estimasi *path coefficient* antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1→Y	0.187	0.186	0.092	2.031	0.042
X1→Z	0.355	0.361	0.135	2.623	0.009
X2→Y	0.415	0.427	0.092	4.499	0.000
X2→Z	0.329	0.336	0.150	2.197	0.028
Z→Y	0.458	0.449	0.092	4.991	0.000

Sumber: SmartPLS 4.0, 2026

Besaran koefisien jalur untuk variabel beban kerja (X1) tercatat senilai 0,187, merefleksikan hubungan yang searah. Temuan ini bermakna bahwa eskalasi beban kerja akan memicu kenaikan intensi pindah kerja (*turnover intention*). Diperolehnya skor p-value sebesar 0,042 (di bawah 0,05) dan t-statistic 2,031 (di atas 1,96) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan bermakna terhadap turnover intention, sehingga H1 diterima.

Stres jabatan (X2) mencatatkan koefisien jalur sebesar 0,415 terhadap turnover intention, yang menandakan adanya korelasi positif. Dengan kata lain, semakin tinggi stres

jabatan, semakin besar pula dorongan karyawan untuk melakukan turnover intention. Diperkuat oleh skor p-value 0,000 ($< 0,05$) serta t-statistic 4,499 ($> 1,96$), hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima karena terbukti signifikan secara statistik.

Pengujian jalur antara beban kerja (X1) dan kelelahan emosional (burnout) menghasilkan koefisien sebesar 0,355 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa pembengkakan beban kerja cenderung memperparah tingkat burnout. Berdasarkan pencapaian p-value 0,009 ($< 0,05$) dan t-statistic 2,623 ($> 1,96$), dipastikan bahwa beban kerja berdampak positif serta signifikan terhadap burnout, sehingga H3 diterima.

Stres jabatan (X2) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,329 yang berarah positif terhadap burnout. Artinya, meningkatnya tingkat stres jabatan berbanding lurus dengan eskalasi burnout. Mengingat nilai p-value menyentuh 0,028 ($< 0,05$) dan t-statistic berada di angka 2,197 ($> 1,96$), maka hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

Variabel kelelahan emosional (burnout / Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,458 yang mengarah positif pada turnover intention. Peningkatan pada burnout terbukti mengerek kenaikan turnover intention. Karena nilai p-value bernilai 0,000 ($< 0,05$) dan t-statistic mencapai 4,991 ($> 1,96$), hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antarvariabel melalui variabel mediasi, dilakukan pengujian Specific Indirect Effects. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Burnout berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung tersebut disajikan pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Specific Indirect Effects

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1→Z→Y	0.163	0.162	0.069	2.343	0.019
X2→Z→Y	0.151	0.148	0.069	2.175	0.030

Sumber: SmartPLS 4.0, 2026

Merujuk pada luaran komputasi, dampak beban tugas (X1) terhadap turnover intention (Y) via jalur perantara kejenuhan jiwa (burnout/Z) membukukan koefisien jalur senilai 0,163. Temuan ini dikuatkan oleh perolehan p-value sebesar 0,019 ($< 0,05$) serta t-statistic sejumlah 2,343 ($> 1,96$). Alhasil, aspek burnout terverifikasi nyata bertindak sebagai mediator yang bersifat positif dan signifikan pada relasi antara beban tugas dan turnover intention. Konsekuensinya, meningkatnya beban tugas bakal memicu eskalasi burnout, yang pada gilirannya memperkuat niat keluar pekerja. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) yang memprediksi peran mediasi burnout pada pengaruh beban tugas terhadap turnover intention dinyatakan diterima.

Analisis empiris memperlihatkan bahwa pengaruh tekanan jabatan (X2) terhadap turnover intention (Y) dengan melibatkan burnout (Z) sebagai pemediasi mencatat koefisien jalur di angka 0,151. Capaian p-value 0,030 ($< 0,05$) serta t-statistic 2,175 ($> 1,96$) mengonfirmasi keabsahan pengaruh tidak langsung tersebut secara statistik. Dengan kata lain, burnout terbukti secara sah menjalankan fungsi mediasi yang positif dan signifikan dalam menghubungkan tekanan jabatan dengan turnover intention.

Maknanya, peningkatan tekanan jabatan berpotensi mengerek level burnout, yang selanjutnya mendorong intensitas turnover intention. Oleh sebab itu, hipotesis ketujuh (H7) resmi diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention pengemudi trailer di PT Himalaya Andalan Transportindo. Semakin tinggi beban tugas dan tekanan yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan, semakin kuat pula kecenderungan pengemudi untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan operasional yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang memadai, dapat meningkatkan keinginan pekerja untuk mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan.

Selanjutnya, Beban Kerja dan Stres Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Burnout. Tingginya volume pekerjaan dan tekanan operasional secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik, keletihan emosional, serta penurunan energi psikologis pada pengemudi trailer. Burnout yang muncul sebagai konsekuensi dari akumulasi tuntutan tersebut kemudian berpengaruh positif terhadap Turnover Intention, yang ditandai dengan semakin kuatnya keinginan untuk mengundurkan diri atau berpindah pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Burnout berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap keinginan berpindah tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga berlangsung melalui proses meningkatnya Burnout. Beban kerja yang berlebihan dan stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus terlebih dahulu mendorong munculnya kelelahan emosional dan psikologis, yang selanjutnya melemahkan keterikatan pekerja terhadap organisasi dan meningkatkan intensi untuk meninggalkan perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa Burnout merupakan mekanisme penting yang menjembatani pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pengemudi trailer di PT Himalaya Andalan Transportindo. Oleh karena itu, upaya menekan turnover tidak cukup hanya dilakukan dengan mengurangi beban kerja atau mengendalikan stres secara langsung, tetapi juga perlu diarahkan pada pencegahan dan pengelolaan Burnout melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, pengelolaan waktu kerja dan istirahat, dukungan psikologis, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rihayana, I. G. (2023). The effect of workload on turnover intention among health workers, with burnout as a mediator and work stress as a moderator. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(2), 424-445. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.4264.2023>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Hafizah, Y., & Arifin, K. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(2), 1762–1772. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1115>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hasiana, D. (2023). RI Kekurangan 15-20 Persen Sopir Truk Kompeten. Diakses dari: <https://www.idxchannel.com/economics/ri-kekurangan-15-20-persen-sopir-truk-kompeten>
- Kurniawan, A. (2023). Aptrindo: 800 Truk di Jateng Menganggur akibat Kekurangan Sopir Kompeten. Diakses dari: <https://regional.espos.id/aptrindo-800-truk-di-jateng-menganggur-akibat-kekurangan-sopir-kompeten-2164831>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mochklas, M., Noerchoidah, N., Mauliddah, N., & Tyasha Ayu, M. S. (2023). The Existence of Truck Driver in the Spirit of Work. *Jurnal Manajemen*, 27(1), 21-40.
- Rachmawati, R. W., & Suhendi. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Dari teori ke praktik*. Yogyakarta: Penamuda Media.
- Ratnasari, D., Hayat, N., & Zakariah, I. (2025). Peran mediasi burnout pada pengaruh beban kerja terhadap turnover intention (Studi pada Karyawan CV. Nusantara Dompu Madaprama). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2).
- Raziqan, R. (2025). *Proposed employee retention framework to address high employee turnover: Case of PT Raziqan Mitra Utama* (Master's thesis, Institut Teknologi Bandung).
- Regito, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentions melalui Komitmen Organisasi* (Skripsi Universitas Sanata Dharma).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students*. Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.

- Semeijn, J., de Waard, B., Lambrechts, W., & Semeijn, J. (2019). Burning rubber or burning out? The influence of role stressors on burnout among truck drivers. *Logistics*, 3(1), Article 6. <https://doi.org/10.3390/logistics3010006>
- 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>
- Susilowati, H., & Ayuningsih, W. R. (2025). Peran mediasi stres kerja dalam hubungan job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 176–186. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i1.959>
- Tin, A. C. (2025). *The relationship between job satisfaction and Turnover Intentions among long-haul truck drivers in the United States* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 364–374. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48451>