

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Makassar

Lutfi A. Kadir

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia
email korespondensi : dr.lutfi.a.kadir@umi.ac.id

Abstrak

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk keluar dari perusahaan. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai serta mengelola tingkat *burnout* melalui kebijakan sumber daya manusia yang efektif. Upaya tersebut diharapkan dapat menekan *turnover intention*, meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta mendukung keberlangsungan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Work-Life Balance; Burnout; Turnover Intention;

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pendidikan Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau kelengkapan sarana prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kesejahteraan pegawainya. Dalam konteks persaingan global dan tuntutan kerja yang semakin tinggi, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai agar kinerja dan loyalitas tetap terjaga.

Perkembangan dunia kerja modern, terutama pada sektor jasa dan logistik, sering kali menuntut jam kerja yang panjang, target yang ketat, serta

tuntutan produktivitas yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang buruk dapat memicu ketegangan psikologis dan menurunkan kesejahteraan karyawan, sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Haar, 2020). Sebaliknya, ketika perusahaan mampu memberikan dukungan kebijakan kerja yang fleksibel, beban kerja yang proporsional, dan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai cenderung merasa lebih puas dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Fenomena yang sering muncul dalam organisasi dengan karakteristik pekerjaan operasional adalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Pegawai dituntut untuk selalu siap menghadapi dinamika pekerjaan, termasuk lembur, sistem kerja shift, dan tekanan waktu, yang berpotensi mengurangi waktu istirahat dan kebersamaan dengan keluarga. Penelitian nasional menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang rendah dapat menimbulkan kelelahan psikologis dan menurunkan kepuasan kerja pegawai (Putri, 2021).

Selain *Work-Life Balance*, faktor lain yang berperan besar dalam dinamika sumber daya manusia adalah *Burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh paparan stres kerja secara terus-menerus dalam jangka waktu panjang. Konsep *Burnout* pertama kali dikembangkan oleh Maslach dan Leiter, yang menjelaskan bahwa *Burnout* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) (Maslach & Leiter, 2016).

Fenomena *Burnout* menjadi perhatian serius dalam organisasi modern karena dampaknya yang luas, baik bagi individu maupun organisasi. Pegawai yang mengalami *Burnout* cenderung menunjukkan penurunan motivasi, keterlibatan kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan meningkatnya absensi, menurunnya produktivitas, dan tingginya tingkat pergantian pegawai. Oleh sebab itu, *Burnout* dipandang sebagai variabel krusial yang perlu dianalisis untuk memahami perilaku *Turnover Intention* secara lebih komprehensif (Bakker & de Vries, 2021).

Perkembangan industri kepelabuhanan dan logistik di Indonesia menuntut perusahaan untuk beroperasi secara cepat, efisien, dan berkelanjutan. PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar sebagai bagian dari BUMN sektor kepelabuhanan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran arus barang dan logistik nasional. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya tuntutan kerja pegawai, seperti jam kerja yang panjang, target operasional yang ketat, serta tekanan untuk menjaga kinerja pelayanan secara optimal.

Dalam konteks PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar, fenomena tersebut menjadi penting untuk dikaji karena tingginya tuntutan operasional berpotensi memengaruhi kondisi psikologis pegawai. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan dapat menghadapi risiko menurunnya kinerja pegawai, rendahnya loyalitas, serta meningkatnya niat

untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, kajian empiris mengenai *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* menjadi sangat relevan untuk memberikan gambaran nyata mengenai kondisi pegawai dan sebagai dasar perumusan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengkajian hubungan *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai sektor kepelabuhanan, khususnya di lingkungan PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar, yang hingga saat ini masih relatif jarang diteliti dalam konteks organisasi BUMN logistik. Sebagian besar penelitian nasional sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor perbankan, pendidikan, dan kesehatan, sementara karakteristik pekerjaan di sektor kepelabuhanan memiliki tekanan kerja yang khas, seperti sistem kerja shift, tuntutan operasional yang berkelanjutan, serta intensitas pekerjaan yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kondisi psikologis pegawai (Ramadhan, 2020).

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan di Jl. Soekarno No 1, Makassar, Gungung, Kec. Ujung Tanah, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka peneliti melaksanakan penelitian selama 3 bulan, mulai dari bulan Februari 2026 sampai dengan bulan Maret 2026. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif karena berfokus pada pengujian hipotesis melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), dokumentasi, dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo *Multi Terminal Branch* Makassar yang berjumlah 75. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang pegawai, yang merupakan seluruh anggota populasi. Metode analisis data menggunakan Analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif

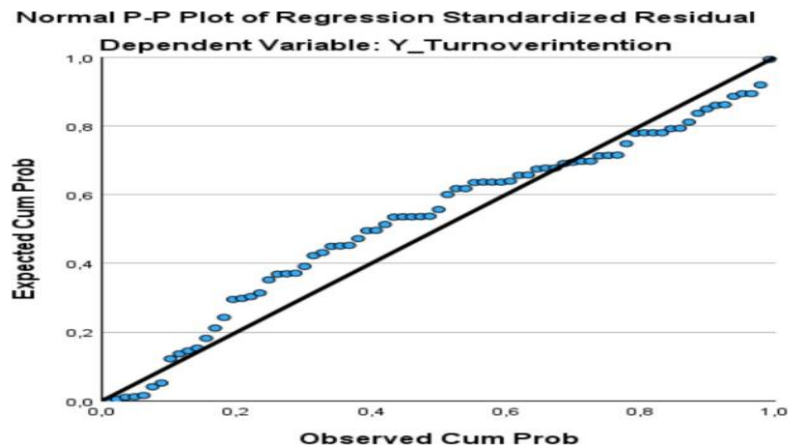
Tabel 1 Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
<i>Work-Life Balance</i>	75	7	30	24,20	4,787
<i>Burnout</i>	75	9	30	23,79	4,734
<i>Turnover Intention</i>	75	10	30	23,39	4,739

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 1 di atas, seluruh variabel indikator diukur dari 75 responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas P-Plot



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2026

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual pada model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi yang memenuhi asumsi klasik mensyaratkan bahwa error atau residual terdistribusi secara normal, karena kondisi tersebut berperan penting dalam menghasilkan estimasi koefisien yang akurat serta mendukung keabsahan pengujian statistik.

Uji Multikolinearitas

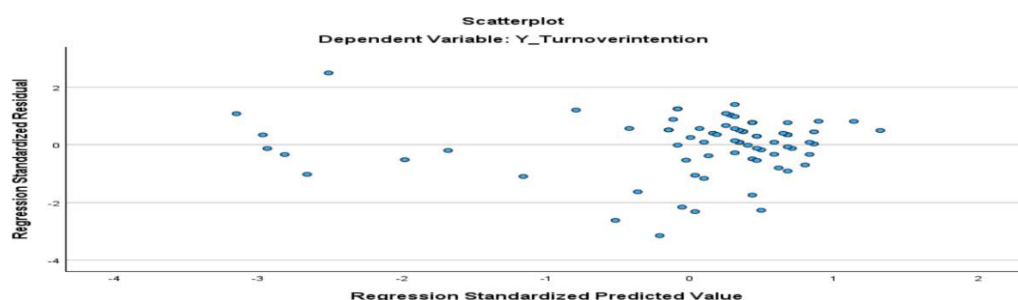
Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Work-Life Balance	,243	4,114
Burnout	,243	4,114

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel *Work-Life Balance* dan *Burnout* masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,243 (lebih besar dari 0,10) dan nilai *VIF* sebesar 4,114 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga seluruh variabel independen layak digunakan dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t- hitung	Sig
Konstanta	2,356	1,471		1,601	,114
<i>Work-Life Balance</i>	,128	,117	,129	1,090	,279
<i>Burnout</i>	,754	,119	,753	,6,345	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS pada Tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,356 + 0,128 X_1 + 0,754 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar 2,356 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) dianggap bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* (Y) diprediksi sebesar 2,356.
- Work-Life Balance* (X_1)
Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X_1) sebesar 0,128 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work-Life Balance* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,128 satuan, dengan asumsi variabel *Burnout* dalam keadaan konstan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,090 dengan nilai signifikansi 0,279. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Burnout* (X_2)
Koefisien regresi variabel *Burnout* (X_2) sebesar 0,754 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Burnout* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,754 satuan, dengan asumsi variabel *Work-Life Balance* tetap atau konstan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,345 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami pegawai, maka semakin tinggi pula untuk keluar dari Perusahaan.

Tabel 4 Uji t (parsial)

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t- hitung	Sig
Konstanta	2,356	1,471		1,601	,114
Work-Life Balance	,128	,117	,129	1,090	,279
Burnout	,754	,119	,753	6,345	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,090 dengan nilai sig sebesar 0,279 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,279 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang berarti bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 6,345 dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk memiliki niat keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel 5 Uji F (simultan)

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1251,100	2	626,050	110,024	<,001
	Residual	409,687	72	5,690		
	Total	1661,787	74			

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 110,024 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Y.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868	,753	,747	2,385

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,753. Hal ini mengindikasikan bahwa 75,3% variasi dalam variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2). Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,747 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, besarnya pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* tetap kuat, yaitu sebesar 74,7%. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention* pada responden penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai PT. Pelindo Multi Terminal branch Makassar

Work-Life Balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara proporsional sehingga tidak menimbulkan konflik peran yang berlebihan maupun tekanan psikologis. *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan pegawai untuk mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Pelindo Multi Terminal branch Makassar. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Qodrizana dan Musadieg (2018), *Work-Life Balance* terdiri atas tiga indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan keterlibatan mengacu pada kemampuan pegawai untuk terlibat secara fisik maupun emosional dalam pekerjaan dan kehidupan sosialnya. Sedangkan keseimbangan kepuasan menunjukkan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai baik dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

Berdasarkan indikator tersebut, pegawai yang mampu mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi secara proporsional akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, serta memenuhi kebutuhan sosialnya. Kondisi tersebut membuat pegawai merasa lebih nyaman dan tidak mengalami konflik peran yang berlebihan. Selain itu, keterlibatan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai untuk tetap produktif dalam bekerja tanpa mengabaikan kehidupan sosial dan keluarga. Sementara itu, keseimbangan kepuasan yang tinggi akan membuat pegawai merasa kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya dapat terpenuhi sehingga mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Dalam konteks PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar, karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas operasional pelabuhan, sistem kerja yang dinamis, serta tuntutan pelayanan yang tinggi menuntut pegawai untuk mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung *Work-Life Balance*, maka pegawai akan merasa lebih puas, lebih nyaman, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi sehingga *Turnover Intention* dapat ditekan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebriana dan Barage (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta)*" yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, di mana pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik

cenderung memiliki niat keluar yang lebih rendah. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suminarsih (2025) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Albasi Priangan Lestari Banjar*" yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin rendah keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor penting yang memengaruhi *Turnover Intention*. Semakin baik keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dalam jangka waktu yang panjang. *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Maslach dan Leiter dalam Lestari (2025), *Burnout* terdiri atas tiga indikator utama yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Kelelahan emosional menggambarkan kondisi ketika pegawai merasa kehabisan energi akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Depersonalisasi menunjukkan sikap sinis, acuh tak acuh, serta menurunnya kepedulian terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Sementara penurunan pencapaian pribadi menggambarkan

perasaan tidak mampu, tidak percaya diri, dan merasa gagal dalam mencapai target pekerjaan.

Berdasarkan indikator tersebut, pegawai yang mengalami kelelahan emosional cenderung kehilangan semangat kerja, mudah lelah, dan sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini dapat menurunkan kualitas kerja dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, depersonalisasi membuat pegawai menjadi kurang peduli terhadap organisasi, hubungan kerja menjadi kurang harmonis, serta menurunkan keterikatan terhadap perusahaan. Selanjutnya, penurunan pencapaian pribadi menyebabkan pegawai merasa bahwa kontribusinya tidak lagi berarti bagi organisasi sehingga muncul keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih mampu memberikan penghargaan dan peluang pengembangan diri.

Dalam lingkungan kerja PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar yang memiliki tuntutan operasional tinggi, target kerja yang ketat, serta kebutuhan pelayanan yang harus berjalan secara berkelanjutan, *Burnout* menjadi salah satu risiko yang dapat dialami pegawai. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka panjang tanpa adanya dukungan organisasi dan pengelolaan beban kerja yang baik, maka tingkat kelelahan pegawai akan meningkat dan mendorong munculnya *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2024) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Work Life Balance dan Job Burnout terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction*" yang menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami pegawai maka semakin besar kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Iswanto dan Purwani (2025) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Burnout on Turnover Intention with Work-Life Balance as a Mediating Variable*" yang menemukan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian Suminarsih (2025) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Albasi Priangan Lestari Banjar*" juga menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sehingga *Burnout* menjadi salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk mencari pekerjaan lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Burnout* merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan *Turnover Intention*. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang baik mampu menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan loyalitas, serta menurunkan keinginan pegawai untuk mencari pekerjaan lain.
2. Variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Pelindo *Multi Terminal branch* Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dirasakan pegawai dapat menurunkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi sehingga meningkatkan *Turnover Intention*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan *Work-Life Balance* pegawai melalui pengelolaan jam kerja yang efektif, pembagian beban kerja yang proporsional, serta pemberian kesempatan yang memadai bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Upaya tersebut penting untuk meningkatkan kenyamanan kerja dan mengurangi kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.
2. Perusahaan perlu melakukan berbagai langkah untuk mencegah dan mengurangi *Burnout* pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan yang memadai dari atasan, mengelola target kerja secara realistis, serta memperhatikan kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai. Dengan demikian, tingkat kelelahan kerja dapat ditekan sehingga *Turnover Intention* pegawai dapat diminimalkan.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1). <https://doi.org/10.35917/cb.v3i1.302>
- Greenhaus, J. H. , & A. T. D. (2019). *Work–family balance: A review and extension of the literature*. *Journal of Management*. 343–357.



- Haar, J. M. , S. A. , R. M. , & O.-M. A. (2020). A cross-national study on the antecedents and outcomes of work-life balance. *Human Resource Management Journal*. *Human Resource Management Journal*, 30(2). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12290>
- Iswanto, B., & Setyaningrum, R. P. (2025). The Effect of Burnout on Turnover Intention With Work-Life Balance as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 192–200. <https://doi.org/10.33096/jmb.v12i2.1265>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400–414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>