

Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Employee Turnover Intention Dengan Supervisory Support Sebagai Variabel Moderasi

Widi Arga Prastiya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jul 30, 2025
Revised Aug 14, 2025
Accepted Aug 24, 2025

Keywords:

Beban Kerja
Kelelahan Kerja
Turnover Intention
Supervisory Support

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention, serta menguji peran supervisory support sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan lapangan di PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6 yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dan uji interaksi moderasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Demikian pula, kelelahan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban dan kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan untuk mengundurkan diri. Supervisory support terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention. Dukungan dari atasan mampu melemahkan dampak negatif kedua variabel tersebut. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk mengelola beban dan kelelahan kerja secara sistematis serta mengoptimalkan fungsi supervisor sebagai pendukung psikologis dan operasional karyawan. Dukungan supervisor terbukti menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas tenaga kerja di lingkungan kerja yang menuntut secara fisik dan mental.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Widi Arga Prastiya,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Islam Sultan Agung,
Jl. Kaligawe Raya No.Km.4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah.
Email: widiarga90@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan menentukan keberhasilan bisnis jangka panjang. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi tantangan utama bagi organisasi untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan tuntutan organisasi. Namun, salah satu kendala signifikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah fenomena turnover intention atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela.

Turnover intention didefinisikan sebagai niat dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja (Handoyo, 2018). Fenomena ini menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk rekrutmen, seleksi,

dan pelatihan karyawan baru. Lebih dari itu, tingginya turnover intention dapat menurunkan produktivitas kerja dan mengganggu stabilitas operasional perusahaan, terutama di sektor yang membutuhkan keahlian khusus seperti industri energi.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi turnover intention karyawan. Rivai (2019) mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja, antara lain beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, masa kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, dan sistem punishment. Di antara faktor-faktor tersebut, beban kerja dan kelelahan kerja menjadi perhatian utama karena dampaknya yang signifikan terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu tekanan psikologis pada karyawan yang meningkatkan keinginan untuk berhenti bekerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, karyawan akan mengalami overstress yang berdampak pada ketidaknyamanan dan ketidakbahagiaan dalam bekerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan (understress), yang sama-sama berpotensi meningkatkan turnover intention.

Kelelahan kerja (burnout) merupakan kondisi kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja cenderung mengembangkan sikap sinis terhadap pekerjaan dan mengalami depersonalization, merupakan kecenderungan untuk mengembangkan sikap negatif terhadap lingkungan kerja. Kondisi ini pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan opsi keluar dari organisasi. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten mengenai pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention. Ardiyanti (2019) menemukan pengaruh positif signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention. Hasil serupa juga ditemukan oleh Hasibuan & Lubis (2020) pada pekerja lapangan sektor energi. Sebaliknya, Permatasari & Hidayat (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ketika kompensasi dinilai memadai. Nugroho & Setiawan (2023) juga mengungkapkan bahwa kelelahan kerja tidak selalu berkorelasi positif dengan turnover intention jika terdapat dukungan supervisor yang baik.

Konsistensi hasil penelitian ini mengindikasikan adanya variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, dan turnover intention. Salah satu variabel yang berpotensi sebagai moderator adalah supervisory support atau dukungan supervisor. Rahmawati & Susilo (2021) menjelaskan bahwa supervisory support dapat memitigasi dampak negatif dari beban kerja terhadap turnover intention, terutama ketika supervisor mampu memberikan dukungan instrumental dan emosional. Widodo & Kartika (2021) dalam studi longitudinal selama 3 tahun menunjukkan bahwa dukungan supervisor yang konsisten dapat mengurangi efek kelelahan kerja terhadap turnover intention hingga 45%.

Konteks penelitian ini dilakukan di PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6, merupakan perusahaan di sektor energi dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut secara fisik dan mental. Data tingkat turnover karyawan pada tahun 2024 menunjukkan fenomena yang perlu mendapat perhatian khusus, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Turnover PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6 Tahun 2024

Bulan & Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase Turnover (%)
Januari	5	2	660	0,30
Februari	3	2	661	0,30
Maret	2	1	662	0,15
April	6	4	664	0,60
Mei	4	2	666	0,30
Juni	5	2	669	0,30
Juli	5	1	671	0,15
Agustus	2	1	680	0,15
September	2	3	679	0,44
Oktober	3	3	679	0,44
November	2	3	678	0,44
Desember	2	5	675	0,74
Rata-Rata	3,42	2,42	670,33	0,36

Sumber: HSE PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6

Berdasarkan Tabel 1, tingkat turnover karyawan mencapai rata-rata 0,36% per bulan atau setara dengan 2,42 orang karyawan yang keluar setiap bulannya. Persentase turnover tertinggi terjadi pada bulan Desember (0,74%), diikuti oleh bulan April (0,60%). Data ini mengindikasikan adanya fluktuasi turnover yang signifikan dan menunjukkan perlunya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di perusahaan tersebut.

Dengan demikian research gap yang telah diidentifikasi dan fenomena yang terjadi di lapangan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap employee turnover intention dengan supervisory support sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam menjelaskan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya dan memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam mengelola turnover intention karyawan, khususnya di sektor energi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap turnover intention dengan supervisory support sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja lapangan PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6 berjumlah 100 orang (20 rigger, 70 scaffolder, dan 10 welder) yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, dimana beban kerja diukur melalui lima indikator, kelelahan kerja empat indikator, turnover intention tiga indikator, dan supervisory support tiga indikator.

Analisis data menggunakan regresi moderasi dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 Z + \beta_4 X_2 Z + \varepsilon$ setelah memenuhi uji validitas (r -hitung $> 0,30$), reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$), dan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t , uji F , dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikansi 0,05 menggunakan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan lapangan di PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6 dengan karakteristik disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

No	Kategori	Sub Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	95	95%
		Perempuan	5	5%
2	Usia	< 25 tahun	20	20%
		26 – 35 tahun	60	60%
		> 35 tahun	20	20%
3	Jabatan	Rigger	20	20%
		Scaffolder	70	70%
		Welder	10	10%
4	Masa Kerja	< 1 tahun	15	15%
		1 – 3 tahun	55	55%
		> 3 tahun	30	30%

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (95%), berada pada rentang usia 26-35 tahun (60%), bekerja sebagai Scaffolder (70%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun (55%). Komposisi ini mencerminkan karakteristik pekerjaan lapangan di sektor pembangkit listrik didominasi oleh pekerja pria pada usia produktif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang hendak diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel, yaitu kelelahan kerja, beban kerja, supervisory support, dan turnover intention. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih kecil r tabel, maka item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan kembali dalam kondisi yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,763	0,1966	0,697	Valid & Reliabel
	X1.2	0,745			Valid
	X1.3	0,692			Valid
	X1.4	0,675			Valid
	X1.5	0,713			Valid
Kelelahan Kerja	X2.1	0,698	0,1966	0,764	Valid & Reliabel
	X2.2	0,763			Valid
	X2.3	0,684			Valid
	X2.4	0,758			Valid
Turnover Intention	Y1.1	0,818	0,1966	0,647	Valid & Reliabel
	Y1.2	0,738			Valid
	Y1.3	0,751			Valid
Supervisory Support	Z1.1	0,725	0,1966	0,675	Valid & Reliabel
	Z1.2	0,740			Valid
	Z1.3	0,717			Valid
	Z1.4	0,669			Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas batas minimum 0,60 berarti seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel beban kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,697, menunjukkan bahwa item-item dalam variabel ini memiliki konsistensi internal yang cukup baik. Variabel kelelahan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,764, tergolong dalam kategori reliabel dan menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Selanjutnya, variabel turnover intention menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,647, juga masih berada di atas ambang batas minimum dan dengan demikian dinyatakan reliabel. Terakhir, variabel supervisory support memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,675, mengindikasikan bahwa instrumen pada variabel ini juga layak digunakan dalam pengukuran. Dengan demikian, keempat variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang memadai, sehingga seluruh item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel secara konsisten dan berulang.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Variabel/Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	0,200	> 0,05	Normal
Multikolinearitas	Beban Kerja (VIF)	1,039	< 10	Bebas Multikolinearitas
	Beban Kerja (Tolerance)	0,963	> 0,10	

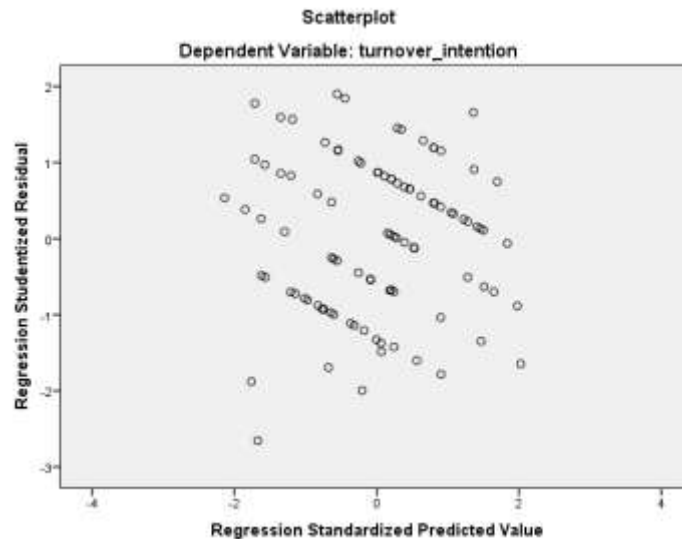
Jenis Uji	Variabel/Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
Heteroskedastisitas	Kelelahan Kerja (VIF)	5,372	< 10	Bebas Multikolinearitas
	Kelelahan Kerja (Tolerance)	0,186	> 0,10	
	Supervisory Support (VIF)	5,453	< 10	Bebas Multikolinearitas
	Supervisory Support (Tolerance)	0,183	> 0,10	
	Beban Kerja	0,915	> 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
	Kelelahan Kerja	0,231	> 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
	Supervisory Support	0,841	> 0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Pada tabel 4 di atas, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), mengindikasikan data residual berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat dengan histogram dan P-P Plot yang menunjukkan pola distribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel 4, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance di atas 0,10. Variabel beban kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,039 dan Tolerance sebesar 0,963. Variabel kelelahan kerja memiliki nilai VIF sebesar 5,372 dan Tolerance sebesar 0,186, sedangkan variabel supervisory support memiliki nilai VIF sebesar 5,453 dan Tolerance sebesar 0,183. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dan seluruh variabel layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu uji Glejser dan scatter plot. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen, kemudian melihat nilai signifikansi (Sig.) dari hasil regresi tersebut. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel 4, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu beban kerja sebesar 0,915, kelelahan kerja sebesar 0,231, dan supervisory support sebesar 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Temuan ini semakin diperkuat dengan hasil scatter plot pada gambar 1 menunjukkan bahwa data residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, tanpa membentuk pola tertentu, baik mengerucut maupun melebar. Sebaran acak ini mengindikasikan tidak adanya ketidaksamaan varians dari residual, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 1. Scatter Plot

Hasil Analisis Data

Regresi dengan Variabel Moderasi

Berdasarkan tabel 10, diperoleh persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 0,278 X_1 + 0,252 X_2 + 0,215 X_1Z + 0,231 X_2Z$, dimana Y = turnover intention, X_1 = beban kerja, X_2 = kelelahan kerja, Z = supervisory support.

- Koefisien $X_1 = 0,278$ menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula keinginan keluar secara sukarela (turnover intention).
- Koefisien $X_2 = 0,252$ menunjukkan semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin tinggi pula keinginan keluar secara sukarela (turnover intention).
- Koefisien $X_1*Z = 0,215$ menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang didukung supervisory support maka semakin tinggi pula keinginan keluar secara sukarela (turnover intention), kondisi ini menunjukkan supervisory support belum efektif menurunkan turnover intention.
- Koefisien $X_2*Z = 0,231$ menunjukkan semakin tinggi kelelahan kerja yang didukung supervisory support maka semakin tinggi pula keinginan keluar secara sukarela (turnover intention), kondisi ini menunjukkan supervisory support belum efektif untuk menurunkan turnover intention.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	P-Value	Koefisien (β)	Pengaruh
Beban Kerja (X_1)	2,563	0,012	0,278	Positif
Kelelahan Kerja (X_2)	2,348	0,032	0,252	Positif
Beban Kerja * Supervisory Support (X_1*Z)	2,092	0,039	0,215	Positif
Kelelahan Kerja * Supervisory Support (X_2*Z)	2,254	0,026	0,231	Positif

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,563 dengan p-value sebesar 0,012. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga beban kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, semakin besar beban kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kemungkinan seseorang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. (2) Pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,348 dengan p-value sebesar 0,032. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan, semakin besar kecenderungan seseorang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. (3) Moderasi supervisory support terhadap pengaruh beban kerja terhadap turnover intention memiliki nilai t hitung sebesar 2,092 dan p-value sebesar 0,039, dengan koefisien interaksi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa supervisory support memperkuat (memperbesar) pengaruh positif beban kerja terhadap turnover intention. Dengan kata lain, ketika dukungan atasan meningkat, pengaruh beban kerja terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan justru semakin kuat. Ini dapat terjadi karena dukungan yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan atau dirasakan tidak efektif dalam mengurangi tekanan kerja. (4) Moderasi supervisory support terhadap pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,254 dan p-value sebesar 0,026, dengan koefisien interaksi yang juga positif. Artinya, supervisory support memperkuat pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention. Semakin tinggi dukungan supervisor, justru semakin besar pula dampak kelelahan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja. Fenomena ini dapat diinterpretasikan bahwa meskipun dukungan diberikan, jika tidak sesuai kebutuhan karyawan, maka hal tersebut tidak menurunkan, bahkan dapat memperkuat dampak negatif dari kelelahan kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk menguji kebaikan model regresi secara keseluruhan. Jika nilai signifikansi (p-value) dari uji F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F Hitung	Nilai Signifikan
Regresi	7,937	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,937 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel kelelahan kerja, beban kerja, dan interaksi moderasi supervisory support secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square (R^2) dan Adjusted R Square. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 mendekati 1, maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi tersebut. Adjusted R Square digunakan untuk mengoreksi nilai R^2 berdasarkan jumlah variabel independen dalam model, sehingga memberikan hasil yang lebih akurat ketika jumlah variabel prediktor lebih dari satu.

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.556	1.360

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7, nilai R Square sebesar 0,574 menunjukkan bahwa 57,4% variasi yang terjadi pada variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, yaitu kelelahan kerja, beban kerja, dan supervisory support beserta interaksinya. Sementara itu, sisanya sebesar 42,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelas yang cukup baik terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,563 dan p-value sebesar 0,012, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

Secara teoritis, temuan ini sesuai dengan teori Job Demand-Control dari Karasek (1979), menyatakan bahwa tekanan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi namun kendali individu terhadap pekerjaan rendah. Beban kerja termasuk ke dalam aspek tuntutan kerja (job demands), yang mencakup jumlah pekerjaan, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas. Jika tuntutan ini terlalu tinggi dan tidak disertai dengan sumber daya atau kendali yang memadai, maka akan memicu stres dan berdampak negatif terhadap komitmen kerja (Kain & Jex, 2010).

Penjelasan logis dari temuan ini adalah bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, serta rasa tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab secara optimal. Berdasarkan indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini, tekanan dapat muncul dari beban pekerjaan yang tinggi (volume tugas yang banyak), beban waktu yang sempit (deadline ketat), beban fisik (tuntutan tenaga dan stamina), beban mental (tanggung jawab berat yang membebani pikiran), serta beban psikologis (kecemasan akan konsekuensi jika target tidak tercapai). Dalam jangka panjang, hal ini memicu kekecewaan terhadap pekerjaan dan organisasi, serta memperkuat niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih seimbang. Apalagi dalam konteks PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6, di mana ritme kerja dan tekanan produksi sangat tinggi, kondisi ini dapat mempercepat niat karyawan untuk mengundurkan diri.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Studi oleh Kurniawaty et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap turnover intention, di mana peningkatan satu unit beban kerja menyebabkan peningkatan turnover intention sebesar 0,587 poin. Begitu pula penelitian oleh Prabowo et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak terkendali menyebabkan peningkatan niat resign secara drastis pada sektor industri operasional.

Dalam konteks data empiris dari PLTU, diperoleh bahwa turnover intention lebih tinggi pada karyawan dengan jam kerja panjang dan tanggung jawab berat. Ini menunjukkan bahwa intervensi terhadap manajemen beban kerja seperti pembagian tugas yang adil, rotasi kerja, atau peningkatan efisiensi kerja dapat menjadi solusi dalam menekan turnover intention secara sistematis.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Turnover Intention

Penelitian juga menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,348 dan p-value sebesar 0,032, yang berarti secara statistik hubungan ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Kelelahan kerja (work fatigue) dalam penelitian ini mencakup kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat beban kerja yang terus menerus dan tekanan psikologis. Teori yang relevan adalah teori Burnout oleh Maslach dan Jackson (1981), menyatakan bahwa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi dapat menyebabkan seseorang kehilangan keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar (Jeikawati et al., 2023).

Penjelasan logisnya, kelelahan kerja adalah akumulasi dari ketegangan fisik dan psikis yang dialami karyawan dalam jangka waktu lama tanpa cukup waktu pemulihan. Berdasarkan indikator kelelahan kerja dalam penelitian ini, kelelahan yang dirasakan meliputi kelelahan fisik (rasa lemah, letih), kelelahan mental (pikiran tidak fokus, gangguan konsentrasi), kehilangan komitmen terhadap perusahaan (tidak merasa memiliki), dan penurunan motivasi untuk mencapai target kerja. Karyawan yang merasa lelah tidak hanya kehilangan energi, tetapi juga kehilangan semangat, motivasi, bahkan makna dari pekerjaan yang mereka jalani. Dalam jangka panjang, kondisi ini menurunkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga membuat keputusan untuk resign menjadi alternatif yang masuk akal dan rasional.

Studi terdahulu juga memperkuat hasil ini, bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu prediktor paling kuat dari turnover intention, dengan kontribusi sebesar 47,3%. Dalam sektor energi dan industri berat, burnout bahkan disebut sebagai penyebab utama fluktuasi tenaga kerja (Prasetya et al., 2022; Santosa & Indrawati, 2020). Penelitian oleh Widodo & Kartika (2021) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan kerja kronis memiliki risiko 3,7 kali lebih besar untuk resign dibandingkan mereka yang tidak mengalami kelelahan kerja secara signifikan.

Secara kontekstual, karyawan di PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6 yang menghadapi tekanan produksi tinggi, jam kerja panjang, dan kondisi kerja yang berat secara fisik cenderung rentan terhadap kelelahan kerja. Jika tidak diimbangi dengan sistem pemulihan (recovery system), seperti jeda kerja, cuti berkala, atau pendekatan kesehatan kerja, maka risiko turnover akan semakin tinggi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Supervisory Support sebagai Variabel Moderasi

Hasil analisis interaksi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa supervisory support memoderasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention secara signifikan. Hasil uji t moderasi interaksi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,092 dan p-value sebesar 0,039, yang berarti bahwa supervisory support berpengaruh signifikan dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dan turnover intention. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan dari atasan, justru pengaruh beban kerja terhadap niat keluar semakin meningkat.

Secara teoritis, temuan ini tidak sepenuhnya sesuai dengan model Job Demands-Resources (JD-R) dari Demerouti et al. (2001), yang menyatakan bahwa sumber daya kerja seperti dukungan supervisor seharusnya dapat menjadi penyangga (buffer) terhadap tekanan kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan supervisor tidak secara otomatis melemahkan efek negatif beban kerja, melainkan justru memperkuatnya. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara bentuk dukungan yang diberikan dengan ekspektasi atau kebutuhan karyawan.

Logikanya, dalam kondisi beban kerja berat, dukungan supervisor yang tidak efektif atau bahkan dianggap sebagai tekanan tambahan, dapat menimbulkan persepsi negatif terhadap pekerjaan. Supervisory support dalam penelitian ini diukur dari indikator keseimbangan kerja dan keluarga, pengakomodasian tanggung jawab kerja-rumah, serta dorongan terhadap pembelajaran formal dan informal. Jika dukungan supervisor hanya formalitas atau tidak menjawab kebutuhan riil karyawan, maka fungsi dukungan menjadi tidak efektif. Hal ini memperkuat persepsi bahwa pekerjaan tersebut terlalu membebani dan mendorong niat untuk resign.

Temuan ini berbeda dari penelitian Ahmad & Rahman (2023) menunjukkan bahwa supervisory support menurunkan pengaruh beban kerja terhadap turnover intention secara signifikan, dengan nilai koefisien moderasi -0,347. Namun, dalam konteks penelitian ini, arah moderasi justru positif. Ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja di PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6, dukungan atasan mungkin belum optimal atau tidak sesuai dengan kebutuhan aktual tenaga kerja lapangan.

Secara praktis, organisasi perlu mengevaluasi kembali efektivitas peran supervisor dalam memberikan dukungan kerja. Supervisor yang tidak dilatih secara empatik atau hanya fokus pada pencapaian target dapat memperparah tekanan beban kerja. Maka dari itu, pelatihan soft skill untuk supervisor, seperti komunikasi empatik, manajemen stres tim, dan keterampilan coaching, sangat diperlukan agar supervisory support benar-benar berfungsi sebagai pelindung, bukan pemicu tambahan bagi turnover intention.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Supervisory Support sebagai Variabel Moderasi

Penelitian ini juga menemukan bahwa supervisory support memoderasi secara signifikan hubungan antara kelelahan kerja dan turnover intention. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,254 dan p-value sebesar 0,026, yang menandakan bahwa supervisory support justru memperkuat hubungan antara kelelahan kerja dan niat keluar dari perusahaan. Artinya, semakin tinggi dukungan supervisor, maka pengaruh kelelahan kerja terhadap turnover intention juga semakin kuat.

Teori yang relevan untuk menjelaskan temuan ini adalah Conservation of Resources Theory oleh Hobfoll (1989) menyampaikan bahwa individu akan cenderung mempertahankan dan melindungi sumber daya pribadi seperti energi, motivasi, dan keseimbangan mental. Ketika individu menghadapi kondisi kelelahan (resource loss), mereka akan mencari sumber daya eksternal yang dapat membantu pemulihan. Namun, dalam konteks ini, hasil menunjukkan bahwa supervisory support tidak cukup efektif sebagai sumber daya pelindung yang diharapkan.

Secara logis, kelelahan kerja menyebabkan karyawan berada dalam kondisi psikis dan fisik yang rentan. Jika dukungan dari supervisor tidak sesuai ekspektasi atau bahkan menambah beban psikologis, maka hubungan interpersonal tersebut justru memperkuat rasa frustrasi. Indikator supervisory support dalam penelitian ini mencakup keseimbangan kerja dan keluarga, fleksibilitas dalam mengelola tugas rumah dan pekerjaan, serta dukungan pembelajaran. Ketika ketiga bentuk dukungan ini tidak dirasakan nyata oleh karyawan yang kelelahan, maka mereka justru merasa semakin tertekan dan cenderung memilih untuk keluar.

Studi Nugroho & Setiawan (2023) menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, namun pengaruh tersebut berkurang secara signifikan dengan adanya supervisory support, dengan koefisien moderasi -0,429. Temuan dalam penelitian ini berbeda, di mana arah koefisien justru positif. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan, cara pemberian atau bentuk dukungan tersebut mungkin tidak efektif dalam mengurangi tekanan psikologis akibat kelelahan kerja.

Dalam konteks PLTU Tanjung Jati B Unit 5 & 6, yang menuntut kerja keras secara fisik dan mental, peran supervisor sangat krusial. Namun jika tidak dilakukan secara empatik dan kontekstual, dukungan supervisor bisa menjadi bumerang. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi peningkatan kualitas supervisory support, dengan fokus pada pelatihan sensitivitas, pemahaman psikologis bawahan, dan pemberian dukungan yang bersifat personal agar benar-benar mampu menurunkan dampak kelelahan kerja terhadap turnover intention.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan teoritis, dan temuan empiris dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t hitung sebesar 2,563 dan p-value 0,012, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena tekanan kerja yang berat secara fisik dan mental dapat menurunkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Kelelahan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan t hitung 2,348 dan p-value 0,032, yang menandakan bahwa semakin tinggi kelelahan yang dirasakan, semakin besar kemungkinan karyawan ingin resign karena kelelahan yang tidak tertangani menyebabkan burnout dan penurunan keterikatan terhadap pekerjaan. Temuan menarik dari penelitian ini adalah peran supervisory support sebagai moderator yang mampu mengurangi dampak negatif baik beban kerja (t hitung 2,092; p-value 0,039) maupun kelelahan kerja (t hitung 2,254; p-value 0,026) terhadap turnover intention, dimana dukungan dari atasan berperan sebagai penyangga psikologis yang memperkuat daya tahan karyawan terhadap stres kerja. Dengan

demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa meskipun beban kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention, efek tersebut dapat diminimalkan dengan keberadaan supervisory support yang efektif.

REFERENCES

- Ahmad, R., & Rahman, T. (2023). The role of supervisory support in moderating the effect of workload on turnover intention. *Industrial Management Journal*, 12(1), 34–45.
- Ardiyanti, Y. (2019). Dampak Kelelahan Kerja terhadap Turnover Intention di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 66–74.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Handoyo, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P., & Lubis, S. H. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 14–24.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources. *The American Psychological Association*, 44(3), 513–524.
- Jeikawati, Sari, D. P., Suprihatini, S., Faradila, & Arifin, S. (2023). Gambaran Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan di RSUD Kota Palangka Raya: Description of Burnout Syndrome in Health Workers in Palangka Raya City Hospital. *Borneo Journal of Medical Laboratory Technology*, 5(2), 351–357. <https://doi.org/10.33084/bjmlt.v5i2.5180>
- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) Job Demandscontrol Model: A Summary Of Current Issues and Recommendations For Future Research. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 8, 237–268. [https://doi.org/10.1108/s1479-3555\(2010\)0000008009](https://doi.org/10.1108/s1479-3555(2010)0000008009)
- Kurniawaty, D., Pramudito, H., & Hartini, S. (2021). Workload and turnover intention in the energy industry: Empirical evidence. *Management Science Letters*, 11(4), 1137–1144.
- Nugroho, R. H., & Setiawan, A. (2023). Moderating effect of supervisory support on work fatigue and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 47–59.
- Permatasari, I., & Hidayat, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 102–115.
- Prabowo, Y., Hakim, L., & Rahmawati, T. (2022). Workload and turnover intention in energy companies. *Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 200–212.
- Prasetya, R., Adityo, D. W., & Ramadani, N. (2022). Kelelahan Emosional sebagai Faktor Penentu Turnover Intention. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(2), 215–227.
- Rahmawati, N., & Susilo, A. (2021). Supervisory support as a moderator in the link between burnout and turnover. *Journal of Human Capital Development*, 4(1), 1–11.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Santosa, B., & Indrawati, L. (2020). Work fatigue and employee retention in energy sector. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 151–162.
- Widodo, S., & Kartika, Y. (2021). Longitudinal study on burnout and turnover among power plant workers. *Energy Workforce Journal*, 6(4), 55–68.