

Hubungan Work Overload, Job Burnout dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT X

Gerin Prahita¹ Dhiani Dyahjatmayanti²

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}
Email: gerinprahita807@gmail.com¹ dhiani.dyahjatmayanti@sttkd.ac.id²

Abstrak

Tingginya tingkat turnover intention menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada industri aviasi yang menuntut kinerja tinggi. Work Overload, Job Burnout dan Stres Kerja menjadi faktor yang sering dialami oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan Work Overload, Job Burnout dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan di PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 101 responden sebagai sample penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan di PT X. Terdapat 4 Variabel yaitu Variabel Work Overload (X1), Job Burnout (X2), Stres Kerja (X3) dan Turnover Intention (Y). Instrumen dianalisis dengan uji validitas dan reabilitas. Data responden diolah dengan menggunakan uji statistik deskriptif, uji Korelasi Pearson dan uji linear berganda, uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Work Overload (X1), Job Burnout (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT X. Hubungan ini dibuktikan melalui uji korelasi pearson dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($<0,05$) pada masing-masing Variabel, serta nilai koefisien korelasi yang sangat kuat yaitu Work Overload ($r = 0,873$), Job Burnout ($r = 0,900$), dan Stres Kerja ($r = 0,915$). Uji regresi linear berganda juga dilakukan untuk melihat hubungan ketiga variabel secara simultan, dengan hasil uji F hitung sebesar $214,486 > F$ tabel $2,698$ dan signifikansi $0,000 (<0,05)$ yang menunjukkan model regresi signifikan secara statistik. Nilai R Square sebesar $0,869$ mengindikasikan bahwa $86,9\%$ Variabel Turnover Intention dapat di jelaskan oleh Work Overload, Job Burnout dan Stres Kerja secara bersama-sama. Variabel yang paling dominan adalah stres kerja dengan koefisien regresi tertinggi ($0,324$) diikuti oleh Work Overload ($0,230$) dan Job Burnout ($0,159$).

Kata Kunci: Work Overload, Job Burnout, Stres Kerja, Turnover Intention

Abstract

The high level of turnover intention has become a significant concern in human resource management, especially in the aviation industry, which demands high performance. Work Overload, Job Burnout, and Work Stress are factors commonly experienced by employees. This study aims to examine the relationship between Work Overload, Job Burnout, and Work Stress on the Turnover Intention of employees at PT Gapura Angkasa, Yogyakarta International Airport. The research employed a quantitative approach by distributing questionnaires to 101 respondents. The population of this study consisted of employees at PT Gapura Angkasa, Yogyakarta International Airport. The study involved four variables: Work Overload (X1), Job Burnout (X2), Work Stress (X3) and Turnover Intention (Y). research instruments were tested using validity and reliability tests. The collected data were analyzed using descriptive statistics, pearson correlation, multiple linear regression, F-test, and coefficient of determination. The results indicated a positive and significant relationship between Work Overload (X1), Job Burnout (X2), and Work Stress (X3) with Turnover Intention (Y). This was evidenced by pearson correlation with a significance value (p) of $0,000 (>0,05)$ for each variable, and strong correlation coefficients: Work Overload ($r = 0,873$), Job Burnout ($r = 0,900$), and Work Stress ($r = 0,915$). A multiple linear regression test was also conducted to assess the simultaneous relationship, showing an F-value of $214,486 > F$ -table $2,698$ and a significance of $0,000 (>0,05)$, indicating the regression model is statistically significant. The R Square value of $0,869$ suggests that $86,9\%$ of the variation in Turnover Intention is explained collectively by Work Overload, Job Burnout,

and Work Stress. The most dominant factor was Work Stress, with the highest regression coefficient (0,324), followed by Work Overload (0,230) and Job Burnout (0,159).

Keywords: Work Overload, Job Burnout, Work Stress, Turnover Intention



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

PENDAHULUAN

Seiring kemajuan pesat dalam industri penerbangan, kebutuhan akan kualitas pelayanan yang baik dan efisiensi di lingkungan Bandar Udara menjadi semakin penting. Bandar Udara, sebagai titik pusat dalam sistem transportasi udara, perlu terus meningkatkan standar pelayanan agar mampu bersaing secara global. Hal ini tidak hanya mencangkup aspek operasional, tetapi juga manajemen sumber daya manusia. Menurut Mahdali (2016) menegaskan jika sumber daya manusia yaitu faktor utama yang menopang dan mendorong perkembangan komersil dalam suatu organisasi. Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan penyedia layanan *ground handling* seperti PT X menghadapi tantangan besar. Salah satu tantangan utama adalah pengelolaan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal dalam kondisi yang sering kali penuh tekanan. Situasi ini membawa dampak signifikan pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang dapat memicu berbagai masalah terkait beban kerja.

Karyawan dibidang layanan penumpang dan penanganan bagasi sering kali mengalami *Work Overload* akibat tingginya volume pekerjaan, terutama pada puncak kedatangan dan keberangkatan. Beban kerja yang berlebihan ini, bila tidak diimbangi dengan manajemen stres yang baik, berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*Job Burnout*) pada karyawan. *Job Burnout* tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis karyawan, tetapi juga mengurangi motivasi dan kinerja mereka dalam melayani penumpang. Menurut Bakker dan Demerouti (2017) beban kerja yang berlebih bisa mengakibatkan stres yang berkepanjangan dan berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik berpotensi mengarah pada kelelahan emosional yang tinggi, sebagaimana diungkapkan oleh Schaufeli et al. (2009), yang menyatakan bahwa kelelahan ini dapat memicu *Burnout* dan, pada akhirnya, meningkatkan *Turnover Intention*. Penelitian yang dilaksanakan Lathif (2023), Widiyanto dan Yunus (2021), Indriati (2021), Sanjoko dan Nugraheni (2015), serta Riani dan Putra (2017) mendukung pernyataan tersebut dengan menemukan jika stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Budiyanto (2022) mengatakan jika stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut mungkin dipengaruhi oleh sejumlah elemen lingkungan serta karakteristik pekerjaan tertentu. Data Turnover karyawan di PT Gapura Angkasa menunjukkan kondisi yang perlu diperhatikan:

Tabel 1. Data Turnover

Periode	Jumlah SDM	In (masuk)	Out (Keluar)
Desember (2023)	103	18	18
Desember (2024)	136	48	27

Sumber : Data PIC PT. Gapura Angkasa Tahun 2023-2024

PT Gapura Angkasa memiliki berbagai unit kerja yang saling mendukung operasional penerbangan di Bandar Udara Internasional Yogyakarta (YIA). Unit kerja tersebut meliputi Admin Keuangan, yang menangani pengelolaan anggaran dan transaksi perusahaan, GSE

Mekanik dan GSE Operator, yang bertanggung jawab atas perawatan dan pengoperasian peralatan pendukung darat (*Ground Support Equipment*), AVSEC yang menjaga keamanan penerbangan, Operation yang mengoordinasikan keberangkatan dan kedatangan pesawat serta *Aircraft Cleaning* dan *Loading Unloading* yang masing-masing menangani kebersihan pesawat juga proses bongkar muat bagasi dan unit Passasi untuk memberikan Pelayanan penumpang dan menjaga kelancaran operasional Bandar Udara. Sebagian besar karyawan di unit operasional bekerja dalam sistem shift untuk memenuhi kebutuhan operasional yang terus berlangsung selama 24 jam, sementara pegawai di kantor mengikuti jam kerja kantor (*office hour*). Pengamatan awal di lapangan menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di PT Gapura Angkasa cenderung tinggi, dan banyak karyawan yang menyatakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena kelelahan dan stres yang mereka alami.

Stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Li Mei Hung et al. (2018) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh Dewi dan Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa stres di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dan mendorong munculnya keputusan untuk resign. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kepuasan kerja, menurunkan kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Wilandha dan Wahyuningtyas dalam Kartono (2017), *turnover intention* yaitu keinginan karyawan buat meninggalkan suatu perusahaan atau organisasi secara bebas atau dianggap sebagai gerakan karyawan buat meninggalkan perusahaan. Fenomena *Turnover Intention* dapat berdampak negatif pada perusahaan. Selain menyebabkan berkurangnya tenaga kerja berpengalaman serta meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan untuk karyawan baru. Hal ini pada akhirnya dapat memengaruhi stabilitas operasional dan kualitas layanan yang diberikan oleh PT Gapura Angkasa di YIA. Oleh sebab itu, penting untuk perusahaan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* agar dapat merancang strategi yang tepat dalam mempertahankan tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Work Overload*, *Job Burnout*, dan stres kerja dengan *Turnover Intention* karyawan di PT Gapura Angkasa. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan berdampak pada niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pembahasan akan difokuskan pada karyawan di PT Gapura Angkasa yang bekerja di Bandar Udara Internasional Yogyakarta (YIA) untuk mendapatkan gambaran yang lebih spesifik mengenai permasalahan ini. Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang dibuat untuk fokus pada tujuan yang ingin dicapai yaitu: Penelitian ini hanya akan dilakukan pada karyawan PT Gapura Angkasa yang bertugas di Bandar Udara Internasional Yogyakarta (YIA), khususnya di bagian operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas *ground handling*. Variabel yang akan diteliti meliputi *Work Overload* (beban kerja berlebih), *Job Burnout* (kelelahan kerja), dan stres kerja sebagai variabel independen, serta *Turnover Intention* (niat untuk meninggalkan pekerjaan) sebagai variabel dependen. Penelitian ini mengenakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner untuk mengumpulkan data, yang akan dianalisis menggunakan model statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel. Rumusan masalah: Adakah hubungan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta? Adakah hubungan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT X? Adakah hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara

Internasional Yogyakarta? Sejauh mana hubungan *Work Overload*, *Job Burnout*, dan stres kerja secara simultan berkaitan *Turnover Intention* karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta? Tujuan Penelitian: Mengetahui hubungan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Mengetahui hubungan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Mengetahui hubungan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Mengetahui sejauh mana hubungan *Work Overload*, *Job Burnout* dan stress kerja secara simultan berkaitan *Turnover Intention* karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.

Tabel 2. Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gede Dirga Pranata & I Gusti Salit Ketut Netra	2019	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak.	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention. Di sisi lain, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga berdampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention, serta mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap niat untuk keluar dari perusahaan.
2	Cindy Cindy & Fransiscus Amonio Halawa	2025	Pengaruh <i>Work Overload</i> Dan <i>Job Burnout</i> terhadap Stres Kerja yang dimoderisasi oleh dukungan Sosial serta Dampaknya Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Gapura Angkasa	Hasil penelitian menunjukkan work overload dan job burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Work overload memiliki dampak signifikan terhadap turnover intention, sementara job burnout hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover intention-
3	Desi Purnamasari & Gugus Wijonarko	2022	Pengaruh Work Overload dan Job Stres Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Sun Rise Logistics	Menurut penelitian ini, stres kerja serta beban kerja mempunyai dampak simultan terhadap turnover intention, yang menyoroti perlunya manajemen beban kerja.
4	Ezzah Nahrisah, Ani Murwani Muhar, Zuwina Miraza & Feri Ramadani	2021	Dampak Work Overload terhadap Stres kerja dan Turnover Intention Dengan Leadership support sebagai Variabel Moderas.	Berdasarkan hasil pengujian, diketahui jika beban kerja berlebih mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap turnover intention, bahwa beban kerja berlebih memediasi stres kerja terhadap turnover intention, serta bahwa dukungan pimpinan tidak memoderasi hubungan antara stres kerja serta turnover intention.
5	Qatrunnada alifah & dian Indiyati	2024	Pengaruh Job burnout terhadap Turnover intention pada generasi Milenial Indonesia	Penelitian menunjukkan bahwa job burnout berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention pada generasi milenial Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode survei dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Sugiyono (2006) Metode penelitian pada dasarnya yaitu cara ilmiah guna memperoleh data dengan tujuan serta kegunaan tertentu serta menurut Sugiyono (2016) penelitian korelasional adalah jenis penelitian di mana dua atau lebih variabel memiliki hubungan korelasional, yang memiliki ciri-ciri masalah. Tujuan penelitian ini yaitu guna memastikan apakah variabel berkorelasi atau tidak, atau untuk merumuskan hipotesis berdasarkan hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sementara itu definisi dari metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian berbasis positivis yang melibatkan penilaian data kuantitatif atau statistik guna mengevaluasi asumsi yang terbentuk sebelumnya, serta memeriksa populasi ataupun sampel tertentu dan mengumpulkan data mengenakan instrumen penelitian. Penelitian ini akan menguji hubungan antar variabel. Pada penelitian ini ada 3 variabel yang akan diteliti, yakni variabel independen meliputi *Work Overload* sebagai variabel independen (X1), *Job Burnout* (X2) serta Stres kerja (X3) serta *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada 21 Agustus 2024 – 30 Februari 2025 dengan tujuan guna memperoleh data yang relevan dan akurat mengenai hubungan *Work Overload*, *Job Burnout* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Gapura Angkasa. Tempat penelitian dilakukan di PT X (YIA) pemilihan waktu dan tempat ini bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh relevan serta representatif, hingga bisa memberikan wawasan yang mendalam terkait kondisi kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang akan dipelajari oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan di PT X (YIA) dengan jumlah karyawan 136 orang. Menurut Sugiyono (2019) sampel ialah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi sementara itu Menurut Arikunto (2017) sampel merupakan ukuran oleh nilai dan ciri yang dimiliki dari populasi. Peneliti dapat mengumpulkan sampel dari populasi jika jumlah orangnya sangat banyak dan mereka tidak dapat meneliti setiap aspek populasi karena keterbatasan sumber daya, tenaga kerja, atau waktu. Oleh sebab itu, sampel harus benar-benar representatif ataupun mampu mewakili populasi. Jumlah sample yang digunakan adalah 101 Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data yaitu tahap terpenting dalam sebuah penelitian sebab tujuan utamanya ialah memperoleh data yang akurat, oleh karena itu apabila peneliti tidak mengetahui cara pengumpulan data sehingga data yang didapatkan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian ini peneliti mengenakan metode pengumpulan data, yaitu dengan:

1. Penyebaran Kuesioner. Pada riset ini, metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara membagikan sejumlah kuisisioner kepada pelanggan atau responden yang berisi pertanyaan tertulis untuk diisi. Pertanyaan tersebut berkaitan langsung dengan objek penelitian, seperti *Work Overload*, *Job Burnout*, stress kerja, serta *Turnover Intention*. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2016), pengumpulan data adalah tahapan penting dalam penelitian yang bermaksud untuk memperoleh informasi serta data yang relevan. Penilaian kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Melalui Skala Likert, variabel yang akan diukur dirinci menjadi sejumlah indikator. Indikator

tersebut selanjutnya dijadikan dasar penyusunan item-item instrumen penelitian, yang berupa pernyataan maupun pertanyaan Sugiyono (2019). Berikut adalah empat tingkat jawaban yang diberikan, masing-masing memiliki skor antara 1 hingga 4.

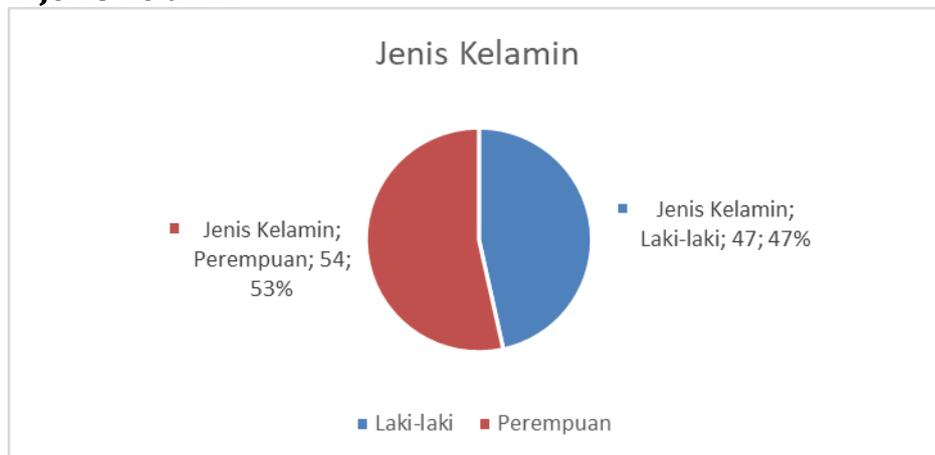
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengenakan pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan software SPSS 26. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Work Overload* (X1), *Job Burnout* (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Data dikumpulkan lewat penyebaran kuesioner secara acak kepada 101 responden yang merupakan karyawan PT Gapura Angkasa. Kuesioner mengenakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 4. Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel independen, yakni *Work Overload* (X1), *Job Burnout* (X2), serta stres kerja (X3), serta satu variabel dependen, yakni *Turnover Intention* (Y).

Deskripsi Responden

Penelitian ini meneliti hubungan antara *Work Overload*, *Job Burnout*, dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan beberapa faktor, seperti gender, usia, tingkat pendidikan, status kepegawaian, serta masa kerja. Berikut ini merupakan analisis mengenai karakteristik masing-masing kategori responden tersebut.

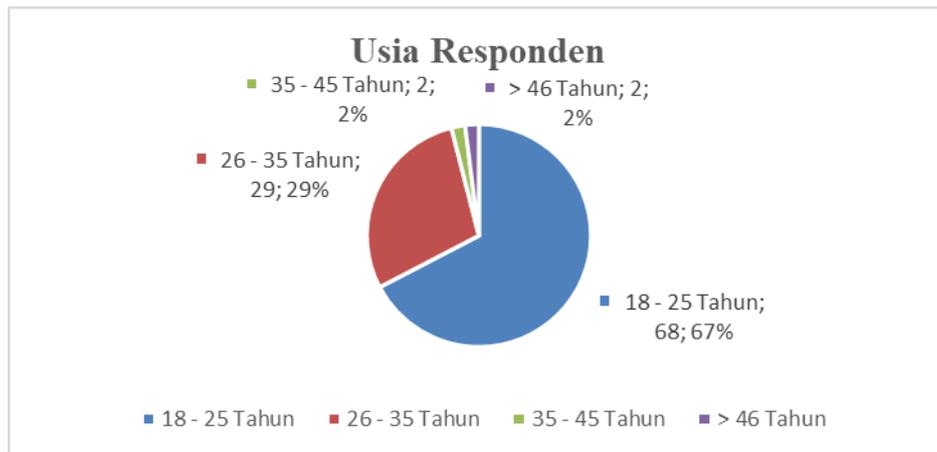
Karakteristik Jenis Kelamin



Gambar 1. Diagram Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1 Diagram Jenis Kelamin diatas, dapat diketahui hasil dari 101 responden yang menjadi sampel penelitian karyawan PT X menunjukkan jenis Kelamin Laki-laki sejumlah 47 orang (47%) serta untuk jenis kelamin Perempuan sejumlah 54 orang (53%)

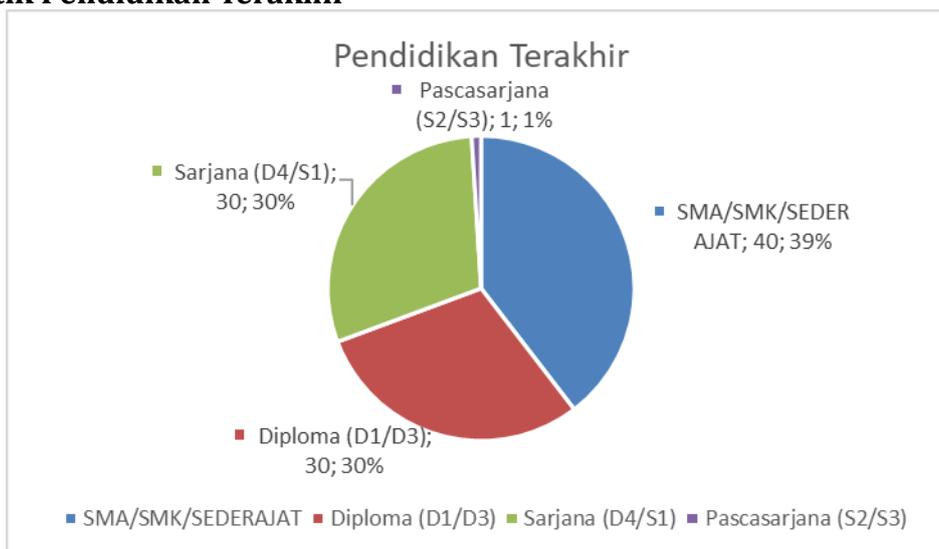
Karakteristik Usia Responden



Gambar 2. Diagram Usia Responden

Hasil dari Gambar 2 Diagram Usia Responden, bisa diketahui hasil dari 101 responden yang menjadi sample penelitian pada karyawan di PT X menunjukkan jika jumlah usia 18-25 tahun sejumlah 68 orang (67,3%), Usia 26-35 sejumlah 29 orang (28,7%), Usia 35-45 tahun sejumlah 2 orang (2%) dan Usia > 46 tahun sejumlah 2 orang (2%).

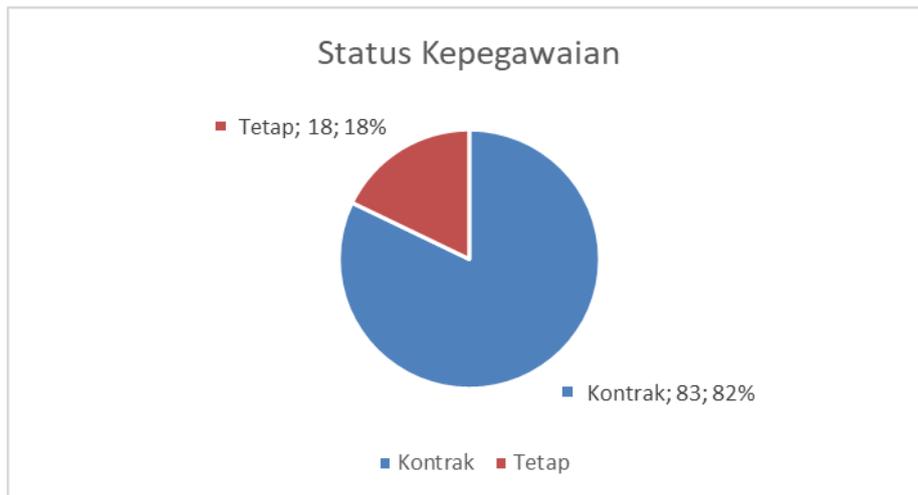
Karakteristik Pendidikan Terakhir



Gambar 3. Diagram Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 3 Diagram Pendidikan Terakhir diatas, dapat diketahui hasil dari 101 Responden yang menjadi sample penelitian pada Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta menunjukkan jika pendidikan SMA/SMK/Sederajat sejumlah 40 orang dengan Presentase 39%, Diploma (D1/D3) sejumlah 30 orang dengan Presentase 30%, Sarjana (D4/S1) sejumlah 30 orang dengan Presentase 30% dan Pascasarjana (S2/S3) sejumlah 1 orang dengan presentase 1%.

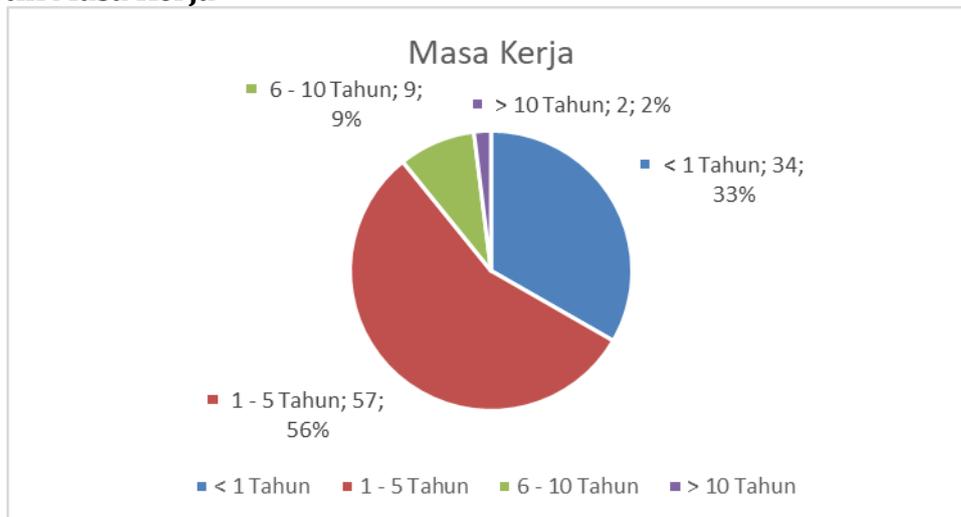
Karakteristik Status Kepegawaian



Gambar 4. Diagram Status Kepegawaian

Hasil dari gambar 4 Diagram Status Kepegawaian diatas, dapat diketahui hasil dari 101 Responden yang menjadi sample penelitian pada Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta menunjukkan jika Status kepegawaian karyawan Kontrak sejumlah 83 orang dengan Prsentase 82% dan untuk karyawan tetap sejumlah 18 orang dengan presentase 18%.

Karakteristik Masa Kerja



Gambar 5. Diagram Masa Kerja

Berdasarkan gambar 5 Diagram Masa Kerja diatas, dapat diketahui hasil dari 101 Responden yang menjadi sample penelitian pada Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Yogyakarta menunjukkan bahwa Masa Kerja <1 Tahun sebanyak 34 orang (33%) , 1 – 5 Tahun sebanyak 57 orang (56%), 6 – 10 Tahun sebanyak 9 orang (9%) dan untuk masa kerja >10 tahun sebanyak 2 orang (2%).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Overload*, *Job Burnout*, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Gapura Angkasa yang bertugas

di Bandar Udara Internasional Yogyakarta (YIA). Hasil data yang di olah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dan *Software Microsoft Excel*:

1. *Work Overload* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT X. Hasil Uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Nilai korelasi tersebut berada dalam kategori sangat kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi pearson dengan rentang 0,800-1,000. Selain itu karena nilai signifikan berada $> 0,05$ maka hubungan antara *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* juga signifikan secara statistik. Pada pengukuran indikator *Work Overload* yang paling dominan yaitu indikator beban fisik dan mental dengan skor rata-rata 1.99, hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi tidak hanya berasal dari volume pekerjaan, tetapi juga dari intensitas dan tuntutan perfoma yang terus-menerus, baik secara fisik maupun psikis. Karyawan merasa harus terus produktif dalam situasi apapun yang pada akhirnya memicu kelelahan, stres dan kejenuhan. Hal ini sesuai dengan karakteristik mayoritas responden yaitu karyawan kontrak (82%) yang cenderung memiliki rasa tidak aman dalam pekerjaan dan merasa perlu terus membuktikan diri dengan mengerjakan tugas sebaik mungkin dalam kondisi apapun demi peluang perpanjangan kontrak, tekanan untuk tampil maksimal ini meningkatkan tekanan mental secara signifikan selain itu pendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase (39%) yang sebagian besar di tempatkan di posisi operasional teknis seperti layanan penumpang, handling bagasi, atau boarding gate. Posisi ini menuntut stamina fisik dan konsentrasi tinggi, yang secara kumulatif menyebabkan beban kerja fisik dan mental. Responden mayoritas berusia 18-25 tahun (67%) juga lebih rentan mengalami tekanan karena masih dalam masa awal karier, dengan pengalaman kerja yang masih minim, sehingga belum sepenuhnya terbiasa menghadap tekanan kerja tinggi, sehingga lebih rentan mengalami kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan operasional yang berat dan minimnya pengalaman mengelola kondisi diri seperti lelah, stres dan jenuh. Disisi lain, indikator pengaruh paling rendah yaitu indikator tambahan waktu kerja dengan skor rata-rata 2.16. memang tidak terlalu dirasakan sebagai beban oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan menggunakan jam istirahat atau pulang lebih lambat untuk menyelesaikan tugas, sebagian besar karyawan cenderung terbiasa dengan pola kerja tersebut. Selama beban kerja tersebut dalam kendali dan tidak menimbulkan tekanan mental berlebih, tambahan waktu kerja tidak berpengaruh besar dengan mayoritas responden. Hasil Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Cindy & Halawa (2025) yang menyatakan bahwa *Work Overload* dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan *Job Burnout* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. *Job Burnout* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Gapura Angkasa Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,900 dengan signifikansi 0,000 Hal ini menunjukkan semakin tinggi Tingkat *Burnout* yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Nilai korelasi tersebut berada dalam kategori sangat kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi pearson ,dimana rentang 0,800-1,000 dikategorikan sebagai hubungan yang sangat kuat, selain itu karena seluruh nilai signifikan berada $> 0,05$ maka hubungan antara *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*

juga signifikan secara statistik. *Job Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang diakibatkan oleh tekanan kerja berkepanjangan. Dalam penelitian ini, indikator yang paling tinggi dirasakan oleh karyawan adalah Kelelahan Fisik, dengan skor rata-rata 2,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara jasmani menjadi faktor dominan yang menyebabkan kejenuhan dan kelelahan di kalangan karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh tuntutan operasional di lingkungan Bandar Udara yang dinamis dan menuntut fisik. Dominasi indikator kelelahan fisik sangat relevan jika dikaitkan dengan mayoritas karakteristik responden karyawan dengan masa kerja antara 1- 5 tahun dengan presentase (56%) , menunjukkan bahwa mayoritas masih dalam tahap adaptasi terhadap dunia kerja dan belum sepenuhnya terbiasa menghadapi tekanan kerja jangka panjang, terutama dalam sistem Shift dan kerja lapangan. Ditambah dengan sebagian karyawan merupakan perempuan dengan presentase 53% yang dalam banyak menghadapi tantangan berupa peran ganda yaitu menjalankan tanggung jawab profesional ditempat kerja sekaligus tanggung jawab domestik di rumah. Kondisi ini dapat menyebabkan stamina fisik lebih cepat terkuras, terutama jika disertai dukungan lingkungan kerja yang memadai. Meskipun mayoritas karyawan mengalami tingkat kelelahan fisik yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan namun indikator rendahnya penghargaan diri menunjukkan frekuensi skor rata-rata sebesar 2.41 menjadi indikator terlemah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan kontribusi yang berarti, meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Qattunnada & dian (2024) yang menyatakan bahwa *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. penelitian ini menemukan hubungan yang positif dan signifikan, yang mempertegas pentingnya perhatian terhadap faktor *Burnout* dalam upaya mempertahankan karyawan.

3. Stres Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT X. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson diketahui bahwa Stres Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja memiliki nilai korelasi 0,915 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi tersebut berada dalam kategori sangat kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi Pearson, di mana rentang 0,800 – 1,000 dikategorikan sebagai hubungan yang sangat kuat, selain itu nilai signifikan berada > 0,05 maka hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* positif dan signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Stres yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam pengukuran stres kerja, indikator paling dominan yang dirasakan karyawan adalah tuntutan tugas dengan frekuensi nilai rata rata 2.19. tuntutan tugas yang berlebihan akan menyebabkan karyawan merasa tertekan karena harus memenuhi target yang sangat tinggi atau beban pekerjaan yang tidak profesional yang mencangkup hambatan dalam pekerjaan serta kapasitas karyawan yang menyebabkan karyawan merasa memiliki beban kerja yang terasa berat. Hal ini sering menimbulkan kecemasan dan ketegangan mental, yang pada akhirnya mengarah pada niat karyawan untuk keluar atau *Turnover Intention*. Karakteristik responden memberikan gambaran yang relevan dengan kondisi ini sebagian besar responden bersetatus karyawan kontrak dengan presentase 82% yang artinya mereka bekerja dalam situasi kerja yang tidak sepenuhnya stabil. Kondisi ini menimbulkan dorongan untuk tampil optimal demi mempertahankan posisinya. Namun, di sisi lain, tekanan dari hambatan kerja dan Volume pekerjaan yang berat justru menjadi pemicu utama munculnya stres, apalagi jika tidak ditopang oleh jaminan karier yang pasti. Selain itu mayoritas masa bekerja di bawah 1 tahun sebesar 33% dan masa kerja 1-5 tahun sebesar 56% juga menjadi

faktor yang memperkuat tekanan tersebut. Minimnya pengalaman dan adaptasi terhadap lingkungan kerja menjadikan kelompok ini lebih rentan dalam menghadapi beban tugas, terutama jika karyawan sering menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks atau menuntut ketetapan tinggi. Dilihat dari aspek pendidikan, mayoritas lulusan SMA/SMK umumnya menempati posisi yang berkaitan langsung dengan layanan operasional. Tugas di lini depan ini menuntut penyelesaian pekerjaan dengan kecepatan dan akurasi tinggi. Maka tidak mengherankan jika tuntutan tugas menjadi penyumbang stres paling dominan, karena mereka harus menghadapi berbagai kendala teknis di lapangan sambil tetap menjaga standar layanan. Sementara itu, indikator dengan frekuensi skor rata-rata 2.38 merupakan indikator yang memberikan hubungan lebih rendah yaitu tuntutan peran. Yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami kebingungan terkait peran dan tanggung jawab mereka. Penelitian ini juga sejalan dengan Gede Dirga Pranata & Netra (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap *Turnover Intention* dan bahwa tekanan kerja yang tinggi berkorelasi dengan penurunan komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini memperkuat kesimpulan bahwa variabel psikologis seperti stres dan kelelahan emosional sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di lingkungan kerja yang menuntut seperti Industri penerbangan.

4. Sejauh mana hubungan *Work Overload*, *Job Burnout* dan Stres Kerja secara Simultan berkaitan dengan *Turnover Intention*. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dengan *Turnover Intention*, digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan persamaan ini, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel independen memiliki hubungan positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya setiap peningkatan pada *Work Overload*, *Job Burnout*, dan Stres Kerja akan diikuti dengan peningkatan *Turnover Intention*. Dari ketiga variabel, Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,324, disusul oleh Variabel *Work Overload* sebesar 0,230 dan variabel *Job Burnout* sebesar 0,159. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki tingkat hubungan yang lebih kuat dibandingkan dua variabel lainnya dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 214,486 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,698 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, Hasil Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,869 atau 86,9% menunjukkan bahwa sebesar 86,9% variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan melalui hubungan yang terbentuk antara *Work Overload*, *Job Burnout*, dan Stres kerja secara bersamaan. Sisanya sebesar 13,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti Tingkat kepuasan kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, maupun Faktor personal karyawan. Hubungan yang sangat kuat ini tidak terlepas dari kondisi di lapangan, dimana karyawan di lingkungan operasional Bandar Udara dihadapkan dengan beban kerja tinggi, tekanan waktu yang ketat, serta tanggung jawab besar terhadap pelayanan penumpang, ketika beban tersebut terjadi terus-menerus tanpa manajemen yang tepat, maka stres dan kelelahan kerja dapat meningkat, yang pada akhirnya berhubungan erat dengan munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dari sisi karakteristik karyawan, mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun atau di bawah 5 tahun, yang berarti mereka masih berada dalam fase adaptasi dan belum sepenuhnya mampu mengelola tekanan pekerjaan secara efektif. Karyawan dengan masa kerja yang relatif singkat juga lebih rentan mengalami stres, beban kerja yang terasa berat, dan kelelahan, serta memiliki kecenderungan pindah kerja apabila merasa beban kerja

tidak seimbang. Pada variabel *Turnover Intention* indikator yang paling dominan yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan frekuensi nilai rata-rata sebesar 2.16 dan indikator pemikiran untuk berhenti dengan Frekuensi rata-rata 2.17. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan dari *Work Overload*, *Job Burnout* dan stres kerja tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga mempengaruhi keputusan jangka panjang karyawan terkait karier mereka. Kondisi ini diperkuat oleh mayoritas karyawan berstatus karyawan kontrak dengan presentase 82% yang umumnya tidak memiliki jaminan kerja jangka panjang sehingga lebih rentan terhadap tekanan pekerjaan dan lebih terbuka untuk mencari peluang di tempat lain. Sementara itu untuk karyawan tetap dengan presentase 18% cenderung lebih loyal, namun tetap beresiko mengalami *Turnover Intention* jika tekanan kerja tidak diatasi dengan baik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Purnamasari dan Wijonarko (2022) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *Work Overload* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* secara Simultan. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Nahrishah et al. (2021) yang menemukan hubungan positif terhadap *Turnover Intention* meskipun tidak dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan *Work Overload*, *Job Burnout*, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* termasuk dalam kategori sangat kuat dan signifikan. Ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan saling melengkapi dalam membentuk niat karyawan untuk berhenti bekerja. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini secara menyeluruh guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat serta menjaga stabilitas tenaga kerja dan mampu menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara *Work Overload*, *Job Burnout*, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT X. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Overload* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT X. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan nilai $r = 0,873$ sangat kuat dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Indikator paling dominan dalam Variabel *Work Overload* adalah beban fisik dan mental sedangkan indikator terendah adalah tambahan waktu kerja.
2. *Job Burnout* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT X hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi dengan nilai korelasi sangat kuat sebesar 0,900 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Kelelahan Fisik menjadi indikator paling dominan yang dirasakan karyawan dan indikator terendahnya penghargaan diri.
3. Stres Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT X hal ini dibuktikan dengan uji korelasi variabel Stres Kerja memiliki nilai korelasi sangat kuat sebesar 0,915 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa H_3 diterima dan H_0 Ditolak. Indikator paling dominan adalah tuntutan kerja mental dan indikator yang hubungan terendah yaitu indikator tuntutan peran.
4. Secara Simultan *Work Overload*, *Job Burnout* dan Stres Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bandar Udara Internasional Yogyakarta diperkuat menggunakan uji F guna menguji hubungan simultan antara ketiga variabel independen terhadap *Turnover Intention*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung

sebesar 214,486 secara signifikan lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,698, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang berarti model regresi yang digunakan valid dan hubungan antar variabel signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan H_4 diterima dan H_0 Ditolak. Lebih lanjut, melalui analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,932 dan R Square sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 86,9% variasi yang terjadi pada *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Adapun Stres kerja memiliki koefisien regresi tertinggi sebesar 0,324 diikuti oleh *Work Overload* dengan 0,230 dan *Job Burnout* dengan 0,159. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dua variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT Garuda Angkasa. Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja dan pembagian tugas untuk memastikan beban kerja yang diterima karyawan tetap dalam batas yang wajar. Program keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) serta program manajemen stres perlu diimplementasikan agar karyawan tidak mengalami tekanan kerja berlebihan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan rutin, peningkatan keterampilan interpersonal, dan ruang untuk karyawan menyampaikan keluhan secara terbuka kepada atasan atau HRD.
2. Bagi Karyawan. Karyawan perlu menyadari pentingnya menjaga kesehatan mental dan fisik. Jika mengalami beban atau stres kerja yang berlebihan, sebaiknya segera dikomunikasikan kepada pihak yang berwenang di perusahaan. Menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, membagi waktu secara seimbang, serta mengelola tekanan secara bijak adalah langkah konkret untuk mencegah *Burnout* dan menghindari keputusan resign yang didasarkan pada tekanan sesaat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel dengan pendekatan kuantitatif. Untuk melengkapi hasil yang ada, disarankan agar penelitian lanjutan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Penelitian kualitatif atau metode campuran juga dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam terhadap pengalaman karyawan dan dinamika psikologis yang mereka hadapi selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, E., Kareng, Y., & Victoria, O. A. (2021). *The role of ICAO (international civil aviation organization) in implementing international flight safety standards*. *KnE Social Sciences*, 100-114.
- Aji, S. B., & Sutarwati, S. (2025). Implementasi Standar Pelayanan Pesawat Udara Menurut PM Nomor 41 Tahun 2023 Tentang Pelayanan Jasa Kibandarudaraan di Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1), 451-457.

- Alifah, Q., & Indiyati, D. (2024). Pengaruh Job Burnout terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1291-1301.
- Annex 14 "Aerodrome" 5th edition July (2009) Chapter 1: "Aerodrome is a defined area on land or water (including any buildings, installations and equipment) intended to be used either wholly or in part for the arrival"
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). *The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards Turnover Intention on nurses private hospital. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25-34.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Budiyanto, A. (2022). "Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor." *Jurnal Manajemen Bisnis* 25 (2): 79-93.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Nesitor. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104-118.
- Cindy, C., & Halawa, F. A. (2025). Pengaruh *Work Overload* dan *Job Burnout* Terhadap Stres Kerja Dimoderasi oleh Dukungan Sosial dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di PT Gapura Angkasa. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 1112-1121.
- Clinton, V. Purba, B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Dipboye, R. L. (2018). *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology*. In *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15-22.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Indriati, IH. (2021). "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai." *Forum Ekonomi* 23 (3): 491-501.
- Kartono. (2017). *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kavitha, M. (2017) *Work life balance of Medical Proffesionals in Corpoate Hospitals. Hyderabad: Penerbit Zenon Academic Publishing*.

- Khotimah, RK. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal “Ss” Yogyakarta (Doctoral dissertation, STIM YKPN Yogyakarta).
- Koesomowidjojo, SR.M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Depok: Raih Asa Sukses.
- Lathif, MZ, A Achsa, dan K Ikhwan. (2023). “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan PT BPR Bank Bapas 69 Magelang.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 3 (1): 32–44.
- Lia, Hestin (2025). *Burnout di Tempat Kerja: Penyebab, Dampak, dan Solusi*. PT MSBU Konsultan Indonesia.
- Mahdali, Intan. (2016). “Pengaruh Lingkungan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank BTN Cabang Gorontalo.” In Skripsi. Gorontalo: Universitas Gorontalo
- Majid, A. (2009). Suharto, “. *Costumer Service Dalam Bisnis Jasa Dan Tranportasi*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Majid, S. A., & Warpani, E. P. D. (2009). *Ground Handling: Manajemen pelayanan darat perusahaan penerbangan*. Rajawali Pers.
- Mayzell, M. D. (2020). *The resilient healthcare organization: how to reduce physician and healthcare worker Burnout*. CRC Press.
- Munandar, M. R. (2014). Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)..
- Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., & Ramadani, F. (2021). Dampak *Work Overload* Terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* Dengan *Leadership support* Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 1(3), 131-139.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management. 7th ed. New York: McGraw-Hill Education*.
- Nomor, K. M. P. (11). Tahun (2010) tentang *Tatanan Kebandarudaraan Nasional*.
- Papazoglou, K., & Blumberg, D. M. (Eds.). (2019). *Power: police officer wellness, ethics, and resilience*. Academic Press.
- Perhubungan, K. (2009). Undang–Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan.
- Perhubungan, K. (2013). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 69 tentang *Tatanan Kebandarudaraan [Regulation of the Minister of Transportation Number 69 concerning Airport Order]*.
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*. Pustaka Setia, Bandung.
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan social terhadap *Burnout* pada karyawan PT. X.
- Purnamasari, D. (2022). Pengaruh *Work Overload* Dan *Job Stres* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Sun Rise Logistics (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Riani, NLT, and MS Putra. (2017). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.” *EJurnal Manajemen Unud* 6 (11): 5970–98.

- Rice, P. L. (1999). *Stress and Health*. California: Brooks.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja: Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38-63.
- Safitri, Auliah, and Suharno Suharno.(2020). "Budaya siri' na pacce dan sipakatau dalam interaksi sosial masyarakat Sulawesi Selatan." *Jurnal Antropologi: Isu-Isu Sosial Budaya* 22(1): 102.
- Sanjoko, DC, dan R Nugraheni. (2015). "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan." *Diponegoro Journal of Management* 4 (2): 1-14.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice. The Career Development International*, 14(3), 204-220.
- SolveXia. (2025). What is operational efficiency? Expert tips for 2025. <https://www.solvexia.com/blog/operational-efficiency>
- Stonnington, C. M., & Files, J. A. (Eds.). (2020). *Burnout in women physicians: prevention, treatment, and management. Springer Nature*.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi Budi Karya (2022). Peningkatan SDM untuk Hadapi Tantangan Layanan Transportasi Laut Masa Depan. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952-962.
- Susanti. (2016). Faktor Penyebab kelelahan dan Stres Kerja Terhadap *Personel Air Traffic Control (ATC)* di Bandar Udara "X". *Jurnal Perhubungan Udara*, 42(03), 123-138. Di akses tanggal 16 Juni 2021 dari
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). *The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital. Scientific Research Journal*, VII, 33-40.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). *The effects of Work Overload on the employees' performance in relation to customer satisfaction: A case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. World Journal of Social Sciences*, 2(1), 174-181.
- Tarigan, N. V. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kebahagiaan Personil Polres Tebing Tinggi (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*).
- Trigueiros Júnior, O. (1994). *IATA-International Air Transport Association*.
- Undang-Undang Republik Indonesia (2009) Nomor: UU No.1 *Tentang Penerbangan*. (n.d.). Jakarta
- Wari, A. S., & Widajati, N. (2022). Analisis Beban Kerja Mental pada Pekerja Unit *Aviation Security* Bandar Udara Internasional. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*.
- Wiranegara, B. F., & Suryadi, A. (2022). Analisis Beban Kerja Mental terhadap Karyawan dengan Metode Subjective Workload Assesment Technique PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER). *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(8), 1008-1022.