

Pengaruh Dukungan Sosial dan Tuntutan Pekerjaan dalam Niat Meninggalkan Pekerjaan (Studi pada Karyawan *Sewing* PT Dan Liris)

Anezia Syaharani,^{1*} Hunik Sri Runing Sawitri¹

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret,
Indonesia

Email: aneziasyaharani@student.uns.ac.id, huniksri_fe@staff.uns.ac.id

*Korespondensi

Article History: Received: 28-05-2026, Revised: 28-07-2026, Accepted: 30-07-2026, Published: 31-08-2026

Abstrak

Penelitian yang dilakukan ditujukan guna mengidentifikasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* serta niat meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) terhadap petugas *sewing* PT Dan Liris Sukoharjo. Sebagai perusahaan garmen berorientasi ekspor, PT Dan Liris menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja di tengah tuntutan produktivitas yang tinggi. Dengan mengacu pada *Conservation of Resources Theory*, penelitian ini menguji *burnout* sebagai variabel mediasi, dukungan sosial sebagai prediktor niat meninggalkan pekerjaan, serta peran moderasi dari resiliensi dan *Perceived Organizational Task Support* (POTS). Penelitian dilakukan dengan survei *cross-sectional* terhadap 150 karyawan dengan teknik *purposives samplings*. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan metode PLS-SEM dan platforms SmartPLS versi 4.1.1.8. Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya tuntutan pekerjaan dalam dimensi tekanan beban kerja dan *interdependensi tugas* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Selanjutnya, *burnout* terbukti meningkatkan niat meninggalkan pekerjaan, sedangkan dukungan sosial berkontribusi dalam menurunkan kecenderungan tersebut. Selain itu, *burnout* berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan pengaruh kedua bentuk tuntutan pekerjaan terhadap niat meninggalkan pekerjaan. Peran moderasi POTS tidak ditemukan dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *burnout*. Sebaliknya, resiliensi karyawan ditemukan memoderasi hubungan *burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan, namun tidak sesuai dengan arah yang diprediksi. Selanjutnya ditemukan bahwa pengaruh *burnout* terhadap niat meninggalkan pekerjaan justru lebih kuat pada karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi. Model penelitian mampu menjelaskan 40,8% variasi *burnout* dan 72,9% variasi niat meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa pengendalian tuntutan pekerjaan dan penguatan dukungan sosial merupakan faktor yang cukup krusial dalam upaya mengurangi *burnout* dan mempertahankan karyawan pada industri manufaktur padat karya.

Kata Kunci:

burnout; dukungan sosial; niat meninggalkan pekerjaan; resiliensi karyawan;
tuntutan pekerjaan

Abstract

This study examines the effects of jobs demands on *burnout* and turnover intentions amongs employees in the sewing department of PT Dan Liris Sukoharjo. Drawings on *Conservations of Resources Theorys*, the study investigates *burnout* as a mediating variable, social support as a predictors of turnover intentions, and *Perceived Organizational Task Support* (POTS) and employee resilience as moderating variables. The study adopted a quantitative designs and collected data through a cross-sectional survey involving 150 sewing employees selected

using purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equations Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS versions 4.1.1.8. The results demonstrate that both workload pressure and task interdependence contribute significantly to *burnout* among employees. In turns, higher levels of *burnouts* are associated with stronger turnover intentions, whereas social supports is linked to a lower likelihood of considering job withdrawal. The findings further reveal that *burnout* serves as an important mechanism through which job demands influence turnover intention. Regarding the moderating effects, Perceived Organizational Tasks Supports (POTS) was not found to alter the relationship between job demands and *burnout*. Employee resilience, however, significantly influenced the association between *burnout* and turnover intention, although the effect emerged in a direction contrary to the proposed hypothesis. Specifically, the impacts of *burnouts* on turnover intentions became more pronounced among employees reporting higher levels of resilience. The proposed model accounted for 40.8% of the variances in *burnouts* and 72.9% of the variances in turnover intention. Overall, the findings suggest that reducing excessive job demands and fostering supportive work relationships are critical for minimizing *burnout* and strengthening employee retention in labor-intensive manufacturing environments.

Keywords:

burnout; employee resilience; job demands; social support; turnover intention



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pendahuluan

Tuntutan pekerjaan atau *job demand* yang mencakup faktor fisik, psikis, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang menuntut pengeluaran upaya mental maupun fisik secara terus-menerus (Schaufeli & Bakker, 2004), telah lama menjadi salah satu isu sentral dalam kajian perilaku organisasi, mengingat dampaknya yang cukup luas terhadap kesejahteraan psikologis sekaligus kinerja karyawan. Penelitian ini bersandar pada *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989), yang memandang individu sebagai pihak yang secara aktif berupaya mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya; dalam logika ini, ancaman maupun kehilangan sumber daya, baik berupa waktu, energi, maupun dukungan sosial menjadi pemicu utama stres kerja. Tuntutan pekerjaan, dengan demikian, dapat dipahami sebagai kondisi lingkungan kerja yang mengharuskan individu terus-menerus menginvestasikan sumber dayanya.

Ketika investasi tersebut tidak diimbangi dengan pasokan sumber daya yang memadai, individu berisiko terjebak dalam *resource loss spirals*, yakni siklus kehilangan sumber daya yang saling memperkuat dan pada akhirnya bermuara pada *burnout* (Jamal et al., 2024). *Burnout* ialah suatu kondisi kelelahan emosional yang kemudian ditandai dengan depersonalisasi dan penurunan pencapaian personal akibat stres kerja dalam jangka yang relatif berkepanjangan (Maslach & Jackson, 1981). Pemahaman ini sejalan dengan model *Job Demand-Resources (JD-R)*, yang menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi memicu *health impairment process*, proses penguasaan sumber daya fisik dan psikologis yang pada gilirannya melahirkan *burnout* (Nahrgang et al., 2011). Kondisi inilah yang kemudian cenderung mendorong munculnya niat meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention*, yaitu keinginan sadar individu untuk mengakhiri hubungan kerjanya

dengan organisasi (Ran et al., 2020), sebagai semacam langkah defensif untuk menyelamatkan sisa sumber daya yang masih tersisa (Barthauer et al., 2020).

Penelitian ini secara khusus menyoroti dua bentuk tuntutan pekerjaan yang paling banyak disorot dalam literatur (Jamal et al., 2024), yaitu tekanan beban kerja (*workload pressure*) kondisi di mana volume tugas yang berlebihan berpadu dengan ritme kerja cepat dan waktu pemulihan yang minim (Afshari et al., 2022; Maslach, 2003) dan interdependensi tugas (*task interdependence*), yakni sejauh mana suatu pekerjaan bergantung pada input maupun *output* dari pekerjaan lain dalam satu sistem kerja (Kiggundu, 1983; Morgeson & Humphrey, 2006). Bukti empiris dari berbagai studi cukup konsisten menunjukkan bahwa kedua aspek ini berkontribusi terhadap peningkatan *burnout*, karena keduanya menuntut pengeluaran energi yang besar sekaligus berpotensi mengikis sumber daya individu secara bertahap (Byrne, 1994; Chong et al., 2020; Greenglass et al., 2001; Leiter, 1991). Berdasarkan hal tersebut, diajukan H1a: tekanan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*, dan H1b: interdependensi tugas memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*.

Tidak berhenti di situ, *burnout* yang dibiarkan tanpa penanganan memadai juga terbukti meningkatkan niat meninggalkan pekerjaan di berbagai konteks, mulai dari sektor layanan publik hingga layanan sosial (Drake & Yadama, 1996; Lee & Ashforth, 1993). Dalam kerangka JD-R, individu yang mengalami *burnout* cenderung terdorong mencari lingkungan kerja yang lebih suportif sebagai upaya memulihkan sumber daya yang telah terkikis (Demerouti et al., 2001; Jamal et al., 2024). Atas dasar ini, diajukan H2: *burnout* berpengaruh positif terhadap niat meninggalkan pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara tuntutan pekerjaan, *burnout*, dan niat meninggalkan pekerjaan, tetapi masih menunjukkan ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Jamal et al. (2024) menemukan bahwa tekanan beban kerja meningkatkan *burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan, sedangkan interdependensi tugas tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan dengan *burnout*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peran interdependensi tugas sebagai bentuk tuntutan pekerjaan masih belum sepenuhnya jelas dan perlu diuji kembali pada konteks pekerjaan yang memiliki ketergantungan antartugas yang tinggi. Sementara itu, Kim (2016) menunjukkan bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap niat meninggalkan pekerjaan dapat berlangsung melalui *burnout*. Temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa *burnout* tidak hanya merupakan konsekuensi dari tuntutan pekerjaan, tetapi juga menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dapat mendorong munculnya niat meninggalkan pekerjaan.

Selanjutnya, dukungan sosial yang didefinisikan sebagai persepsi individu bahwa dirinya diperhatikan dan didukung oleh keluarga, rekan kerja, maupun atasan (Taylor, 2012), dalam kerangka COR diposisikan sebagai sumber daya eksternal yang krusial untuk mencegah berlanjutnya kehilangan sumber daya (Cobb, 1976; Hobfoll, 1989). Sejumlah penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan niat meninggalkan pekerjaan, baik secara langsung maupun melalui penguatan keterikatan psikologis terhadap pekerjaan itu sendiri (Chen et al., 2024; Y. Kim, 2016; Yan et al., 2021), temuan ini bahkan tergolong cukup mapan, mengingat berbagai meta-analisis lintas profesi juga menempatkannya sebagai salah satu prediktor penting (Mor Barak et al., 2001).

Bertolak dari temuan-temuan tersebut, diajukan H3: dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap niat meninggalkan pekerjaan.

Meskipun hubungan antara dukungan sosial dan niat meninggalkan pekerjaan telah banyak dikaji, temuan penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya keragaman. Chen et al. (2024); H. Kim & Stoner (2008); Mor Barak et al. (2001); Yan et al. (2021) menemukan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan niat meninggalkan pekerjaan. Namun, Van Der Heijden et al., (2010) menunjukkan bahwa pengaruh dukungan sosial dapat berbeda berdasarkan sumber dukungan, di mana dukungan dari atasan berhubungan negatif dengan niat meninggalkan pekerjaan, sedangkan dukungan dari rekan kerja tidak menunjukkan hubungan yang sama. Selain itu, Y. Kim (2016) menemukan bahwa dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan niat meninggalkan pekerjaan, sedangkan Duan et al. (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi sebagian hubungan antara *burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan. Keragaman hasil tersebut menunjukkan bahwa peran dukungan sosial dalam menjelaskan niat meninggalkan pekerjaan masih perlu diuji pada konteks pekerjaan dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Selain jalur langsung, tuntutan pekerjaan juga diduga memengaruhi niat keluar secara tidak langsung lewat *burnout*. Beberapa studi memperlihatkan bahwa *workload pressure* dan *task interdependence* mendorong kelelahan kerja yang kemudian bermuara pada peningkatan niat keluar (Jamal et al., 2021; Yang et al., 2025). Dilihat dari perspektif COR, pola ini mencerminkan *resource loss cycle* yang pada titik tertentu mendorong individu memilih keluar sebagai strategi pemulihan diri (Barthauer et al., 2020; Park et al., 2021). Dengan demikian, diajukan H4: tekanan beban kerja (H4a) dan interdependensi tugas (H4b) berpengaruh positif terhadap niat meninggalkan pekerjaan, dengan *burnout* sebagai mediator.

Selanjutnya, *Perceived Organizational Task Support* (POTS) yang merupakan sudut pandang karyawan terhadap kapabilitas organisasi menyediakan penunjang berupa informasi, bantuan teknis, maupun kewenangan kerja (Jamal et al., 2024), dipandang sebagai sumber daya situasional yang berpotensi menahan laju kehilangan sumber daya akibat tuntutan pekerjaan. Temuan-temuan sebelumnya memperlihatkan keterkaitan antara dukungan organisasi dengan rendahnya tingkat *burnout* serta meningkatnya kesejahteraan kerja secara umum (Chong et al., 2020; Hayat & Afshari, 2021; Hsieh et al., 2019). Lebih spesifik, efek tidak langsung tuntutan pekerjaan terhadap niat keluar melalui *burnout* cenderung melemah ketika POTS berada pada tingkat yang tinggi (Jamal et al., 2024). Karena itu, diajukan H5: POTS memoderasi pengaruh tekanan beban kerja (H5a) dan interdependensi tugas (H5b) terhadap *burnout*, dengan arah hubungan yang melemah.

Meskipun POTS telah dipandang sebagai sumber daya organisasional yang dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, penelitian terdahulu masih cenderung mengkaji sumber daya organisasional secara terpisah dari sumber daya sosial dan personal. Jamal et al. (2024) secara khusus merekomendasikan perluasan model penelitian dengan memasukkan sumber daya tambahan, seperti dukungan sosial, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara tuntutan pekerjaan, *burnout*, dan niat meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menguji peran POTS sebagai sumber daya yang berasal dari organisasi, tetapi juga mengintegrasikannya dengan dukungan sosial sebagai sumber daya eksternal dan

resiliensi sebagai sumber daya personal. Integrasi berbagai sumber daya tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan proses kehilangan sumber daya yang dapat berujung pada *burnout* serta niat meninggalkan pekerjaan.

Pada sisi lain, resiliensi karyawan yang didefinisikan sebagai kapasitas psikologis untuk bertahan, beradaptasi, dan pulih dari tekanan kerja (Cooper et al., 2014; Kumpfer, 2002), berfungsi sebagai sumber daya personal yang tidak kalah penting dalam keseluruhan proses ini. Karyawan dengan resiliensi tinggi cenderung lebih cakap mengelola tekanan kerja dan, sebagai konsekuensinya, merasakan *burnout* yang sedikit (Khan, 2021; Liu et al., 2020; Upadyaya & Salmela-Aro, 2020). Atas dasar ini, diajukan H6: resiliensi karyawan berpengaruh negatif terhadap niat meninggalkan pekerjaan melalui *burnout*.

Secara teoretis, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dijelaskan menggunakan *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989). Teori ini memandang bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang bernilai, sedangkan stres muncul ketika individu menghadapi ancaman kehilangan sumber daya, mengalami kehilangan sumber daya, atau gagal memperoleh kembali sumber daya yang telah diinvestasikan. Berdasarkan perspektif ini, tuntutan pekerjaan dipandang sebagai kondisi yang mengharuskan karyawan menginvestasikan sumber daya berupa waktu, energi, perhatian, dan kapasitas psikologis. Ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, proses kehilangan sumber daya dapat memicu *burnout* dan selanjutnya meningkatkan niat meninggalkan pekerjaan sebagai upaya untuk mencegah kehilangan sumber daya yang lebih besar (Barthauer et al., 2020; Jamal et al., 2024). Sebaliknya, dukungan sosial, *Perceived Organizational Task Support* (POTS), dan resiliensi karyawan dipandang sebagai sumber daya yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, meskipun masing-masing merepresentasikan sumber daya yang berbeda, yaitu sumber daya sosial, organisasional, dan personal.

Konteks penelitian ini menemukan relevansinya pada industri garmen, sektor yang dikenal padat karya dengan tekanan produktivitas tinggi serta interdependensi kerja yang erat antar lini produksi (Senayah & Biney-Aidoo, 2024). PT Dan Liris di Sukoharjo, sebagai perusahaan garmen berorientasi ekspor, menghadapi persoalan *turnover* yang cukup tinggi pada Divisi Garmen, khususnya bagian *sewing*, di mana jumlah karyawan yang keluar melampaui jumlah karyawan baru pada awal tahun 2026. Pola tersebut selaras terhadap temuan terdahulu yang memperlihatkan bahwasannya beban kerja di industri garmen turut berkontribusi terhadap *burnout* dan pada akhirnya, meningkatkan niat keluar (Ghofar & Ratnawati, 2024). Namun demikian, upaya mengintegrasikan dukungan sosial dan resiliensi sekaligus dalam satu model bersama POTS masih tergolong terbatas, walaupun arah penelitian ini telah direkomendasikan untuk dikaji lebih jauh (Jamal et al., 2024).

Penelitian ini penting dilakukan karena tingginya tuntutan kerja pada industri manufaktur padat karya berpotensi menimbulkan konsekuensi terhadap keberlangsungan tenaga kerja. Dalam konteks PT Dan Liris, khususnya Divisi Garmen bagian *sewing*, fenomena jumlah karyawan yang keluar lebih tinggi dibandingkan jumlah karyawan baru pada awal tahun 2026 menunjukkan adanya persoalan *turnover* yang perlu dipahami secara lebih mendalam. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas penerapan *Conservation of Resources*

(COR) Theory dengan mengintegrasikan sumber daya sosial, organisasional, dan personal dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara tuntutan pekerjaan, *burnout*, dan niat meninggalkan pekerjaan. Secara empiris, penelitian ini memperluas temuan penelitian terdahulu melalui pengujian interdependensi tugas pada konteks manufaktur padat karya serta pengintegrasian dukungan sosial, *Perceived Organizational Task Support*, dan resiliensi karyawan dalam satu model penelitian. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi mengidentifikasi sumber permasalahan *turnover* dan menjadi dasar dalam merancang strategi pengelolaan beban kerja, penguatan dukungan organisasi dan sosial, serta pengembangan kapasitas karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Bertumpu pada penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh tekanan beban kerja dan interdependensi tugas terhadap *burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan, menguji peran mediasi *burnout*, mengevaluasi pengaruh dukungan sosial terhadap niat meninggalkan pekerjaan, serta menguji peran moderasi POTS dan resiliensi karyawan, dengan karyawan bagian *sewing* PT Dan Liris Sukoharjo sebagai subjek penelitian. Kebaruan dari penelitian terdapat pada poin pengintegrasian secara simultan tiga sumber daya utama, yaitu dukungan sosial, POTS, dan resiliensi dalam menjelaskan mekanisme yang menghubungkan tuntutan pekerjaan, *burnout*, dan niat meninggalkan pekerjaan, khususnya dalam konteks industri manufaktur padat karya yang masih relatif jarang dikaji secara terpadu.

Metode

Untuk menguji keterkaitan antarvariabel yang diteliti, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dan metode survei sebagai dasar pengumpulan dan analisis data (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian memanfaatkan pendekatan *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada jangka waktu pengamatan melalui penyebaran kuesioner cetak kepada responden. Penelitian dilakukan dalam konteks *non-contrived setting (field study)*, sehingga responden diamati dalam lingkungan kerja alami tempat fenomena yang diteliti berlangsung, dengan unit analisis berupa individu karyawan (Sekaran & Bougie, 2016).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian *sewing* pada Divisi Garmen PT Dan Liris Sukoharjo yang berjumlah 3.864 orang. Bagian *sewing* dipilih karena merupakan unit inti produksi dengan tuntutan produktivitas tinggi serta tingkat ketergantungan kerja yang kuat antarkaryawan dalam proses produksi. Penelitian ini melibatkan 150 responden sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut telah melampaui ukuran sampel minimum yang direkomendasikan untuk analisis *Partial Least Squares Structural Equations Modeling* (PLS-SEM). Didasarkan pada pendekatan *inverse square root*, tingkat minimum sampel yang dibutuhkan untuk mendeteksi koefisien jalur pada rentang 0,21–0,30 dengan tingkat signifikansi 5% dan *statistical power* 80% adalah 69 responden (Hair et al., 2021; Kock & Hadaya, 2018). Sebagai informasi tambahan, bahwa keputusan terkait jumlah responden pada penelitian ini bergantung pada kebijakan internal perusahaan.

Teknik *purposive sampling* digunakan untuk menentukan responden penelitian. Kriteria yang ditetapkan meliputi karyawan aktif bagian *sewing* PT Dan Liris, memiliki masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Masa kerja minimal satu tahun dipersyaratkan agar responden

telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam mengevaluasi tuntutan pekerjaan, dukungan yang diterima, *burnout*, dan niat meninggalkan pekerjaan.

Data primer diperoleh melalui wawancara awal dan penyebaran kuesioner yang diisi secara mandiri oleh responden. Sedangkan, data sekunder dihimpun dari kepustakaan terdahulu dan dokumen internal *Human Resource Department* (HRD) PT Dan Liris yang digunakan untuk mendukung penentuan populasi dan karakteristik penelitian. Seluruh konstruk diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dengan skala Likert lima poin. Definisi operasional, sumber instrumen, dan jumlah item tiap konstruk dijabarkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel & Definisi Operasional	Jumlah Item
Dukungan Sosial Sumber daya berupa dukungan dari berbagai pihak yang mendorong motivasi individu untuk memberikan performa terbaik dalam dinamika dunia kerja	12
Tekanan Beban Kerja Kondisi kelebihan tugas dengan ritme kerja cepat dan waktu istirahat terbatas yang berisiko mengganggu keseimbangan dan menimbulkan stres	5
Interdependensi Tugas Tingkat ketergantungan suatu pekerjaan terhadap input maupun output dari pekerjaan lain dalam sistem kerja	5
Burnout Kondisi psikologis yang ditandai kelelahan multidimensi dan berpotensi mendorong keputusan mengundurkan diri jika tidak segera ditangani	4
Niat Meninggalkan Pekerjaan Indikator yang memprediksi dinamika <i>turnover</i> , mencerminkan keputusan individu untuk menetap ataupun meninggalkan organisasi	4
Perceived Organizational Task Support Segala bentuk dukungan organisasi dalam terlaksananya tugas karyawan secara efektif	3
Resiliensi Karyawan Kapasitas psikologis dinamis yang memungkinkan karyawan tetap stabil, beradaptasi, dan tumbuh menghadapi tekanan kerja	6

Sumber: Diadaptasi dari Chong et al. (2020); Hadžibajramović et al. (2024); Kelloway et al. (1999); Smith et al. (2008); Spector & Jex (1998); Van Der Vegt et al. (2001); Zimet et al. (1988)

Data penelitian dianalisis dengan PLS-SEM, menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.8. Penentuan didasarkan atas kapabilitas perangkat lunak dalam menghitung estimasi hubungan yang kompleks, termasuk pengujian efek mediasi dan moderasi dalam satu model secara bersamaan (Hair et al., 2021). Proses analisis dimulai dengan *outer model* guna menjamin kualitas indikator yang ditentukan pada alat ukur penelitian. Konsistensi internal konstruk dievaluasi melalui skor *Cronbach's alpha*, *CR*, dan *rho_A* dengan batas penerimaan 0,70. Selanjutnya, validitas konvergen ditentukan berdasarkan skor AVE minimal 0,50 serta *outer loading* minimal 0,708. Adapun validitas diskriminan diperiksa menggunakan kriteria HTMT, dengan nilai yang diharapkan berada di bawah 0,90 (Hair et al., 2021).

Setelah *outer model* dinyatakan reliabel dan valid, tahap berikutnya ialah evaluasi model struktural (*inner model*) guna menguji hipotesis yang diajukan. Pengujian signifikansi hubungan antarvariabel dilakukan dengan rangkaian *bootstrapping*, dengan dasar pengambilan keputusan berupa skor *t-statistic* $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$. Arah serta besarnya pengaruh antar konstruk ditentukan berdasarkan nilai koefisien jalur (β), sedangkan kapabilitas konstruk eksogen dalam mendefinisikan variasi konstruk endogen dievaluasi menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2) (Hair et al., 2021). Selain analisis inferensial, penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif guna menghimpun ilustrasi berkenaan dengan ciri responden serta pola respon pada variable yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bagian sewing PT Dan Liris Sukoharjo, perusahaan manufaktur tekstil & garmen terintegrasi yang berorientasi ekspor. PT Dan Liris merupakan perusahaan manufaktur tekstil & garmen terintegrasi yang berdiri sejak 1974 di Sukoharjo, Jawa Tengah, dengan cakupan proses produksi yang lengkap mulai dari *spinning*, *weaving*, *dyeing*, *finishing*, *digital printing*, hingga *garment*, serta distribusi produk ke lebih dari 20 negara. Perusahaan ini mengusung visi "*Source of Joy*" menjadi sumber kebahagiaan bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan yang diterjemahkan ke dalam empat tujuan utama: *Productive Innovation*, *Sustainable Living*, *Financial Responsibility*, dan *Global Vision*. Dalam mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan menyediakan fasilitas seperti pusat kesehatan, layanan konseling, transportasi antar-jemput, ruang laktasi, program beasiswa, serta pusat pelatihan kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK) internal yang berfungsi mempersiapkan calon operator sebelum ditempatkan di lini produksi.

Hubungan industrial di perusahaan ini dijabatani oleh serikat pekerja yang berperan sebagai wadah penyampaian aspirasi karyawan kepada manajemen, dengan perwakilan pada setiap divisi produksi. Meskipun demikian, Divisi Garmen khususnya bagian *sewing* tetap mencatatkan tingkat *turnover* yang tinggi dibandingkan divisi lain seperti *spinning*, *weaving*, maupun *dyeing*, sebagaimana tercermin dari data internal HRD perusahaan yang menjadi latar belakang penelitian ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan ketenagakerjaan dan fasilitas kesejahteraan telah relatif komprehensif, tekanan kerja pada lini produksi inti tetap menjadi tantangan tersendiri yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 150 karyawan sebagai responden, dengan jumlah responden perempuan mencapai 76,0%, sementara responden laki-laki hanya 24,0%. Dominasi tenaga kerja perempuan ini mencerminkan karakteristik umum industri garmen yang secara tradisional banyak menyerap pekerja perempuan dibandingkan pekerja laki-laki (Horne & de Andrade, 2017). Usia responden cukup beragam, dengan rentang usia 18–57 tahun. Lebih dari separuh responden (51,3%) berusia ≤ 25 tahun, menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif muda. Kondisi ini sejalan dengan pola rekrutmen perusahaan yang melibatkan lulusan SMK dan peserta magang. Berdasarkan status pernikahan, 54,7% responden belum menikah dan 45,3% telah menikah. Komposisi yang relatif seimbang ini menunjukkan bahwa responden berasal dari latar belakang sosial yang beragam.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Seluruh kuesioner yang disebarakan kepada 150 responden kembali dan dapat diolah secara lengkap. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, responden menilai tekanan beban kerja yang mereka hadapi menunjukkan hasil sedang dengan nilai rata-rata 2,90. Di sisi lain, interdependensi tugas mempunyai skor rata-rata 3,49 yang menunjukkan kategori tinggi. Temuan ini menggambarkan bahwa penyelesaian pekerjaan di bagian produksi berlangsung dalam pola kerja yang saling terhubung, sehingga pelaksanaan tugas seorang pekerja banyak dipengaruhi oleh pekerjaan rekan kerja lainnya. Dukungan sosial juga berada pada kategori tinggi (mean = 3,46), memperlihatkan bahwasannya responden umumnya memperoleh dukungan yang baik dari kalangan keluarga, rekan kerja, maupun atasan.

Burnout berada pada kategori sedang (mean = 2,64), sementara niat meninggalkan pekerjaan berada pada kategori rendah (mean = 2,54). Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan yang dirasakan responden belum diikuti oleh kecenderungan yang kuat untuk mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan. Selain itu, *Perceived Organizational Task Support* berada pada kategori tinggi (mean = 3,45), menunjukkan bahwa organisasi dipersepsikan cukup mendukung penyelesaian tugas karyawan. Resiliensi memperoleh nilai rata-rata tertinggi (mean = 3,87), yang memperlihatkan kapabilitas adaptasi yang baik dalam mengatasi tekanan & tantangan pekerjaan.

Evaluasi Model Pengukuran

Sebelum menguji hubungan antarvariabel, kualitas instrumen terlebih dahulu dievaluasi melalui *outer model*. Tahap ini mencakup penilaian terhadap keandalan indikator, konsistensi internal konstruk, serta pemenuhan validitas konvergen dan validitas diskriminan guna menentukan bahwa setiap konstruk dapat merepresentasikan konsep yang diukur secara akurat.

Tabel 2. Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Tekanan Beban Kerja	WP1–WP5	0,931–0,944
Interdependensi Tugas	TID1–TID5	0,904–0,958
Dukungan Sosial	SS1–SS12	0,793–0,850
<i>Burnout</i>	BO1–BO4	0,798–0,947
Niat Meninggalkan Pekerjaan	TI1–TI4	0,735–0,910
POTS	POTS1–POTS3	0,935–0,954
Resiliensi	R1–R6	0,917–0,933

Sumber: Data Penelitian, 2026

Hasil evaluasi reliabilitas indikator pada tabel 2 menampilkan bahwa tidak terdapat indikator yang berada di bawah ambang batas *outer loading* yang direkomendasikan. Seluruh indikator memperoleh skor di atas 0,708 (Hair et al., 2021), sehingga dianggap mampu menjelaskan konstruk yang diwakilinya secara memadai dan dipertahankan dalam analisis.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	CR
<i>Burnout</i>	0,912	0,921	0,939
Dukungan Sosial	0,957	0,960	0,962

Tekanan Beban Kerja	0,964	0,971	0,972
Interdependensi Tugas	0,965	0,973	0,973
Niat Meninggalkan Pekerjaan	0,865	0,876	0,909
POTS	0,936	0,942	0,959
Resiliensi	0,968	0,968	0,974

Sumber: Data Penelitian, 2026

Hasil uji reliabilitas konstruk dapat digolongkan reliabel karena seluruh skor *Cronbach's Alpha*, ρ_A , dan CR telah melampaui kriteria minimum 0,70 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3. Dengan demikian, tiap konstruk mempunyai tingkat keseragaman pengukuran ideal serta dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji AVE

Variabel	AVE
<i>Burnout</i>	0,793
Dukungan Sosial	0,680
Tekanan Beban Kerja	0,873
Interdependensi Tugas	0,878
Niat Meninggalkan Pekerjaan	0,715
POTS	0,887
Resiliensi	0,861

Sumber: Data Penelitian, 2026

Tabel 4 memperlihatkan bahwa proporsi varians indikator yang berhasil dijelaskan oleh tiap konstruk telah meraih kriteria yang direkomendasikan. Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50, sehingga keseluruhan indikator yang digunakan untuk menilai konstruk memiliki keterkaitan yang memadai dengan konstruk yang diwakilinya.

Tabel 5. Hasil HTMT

Konstruk	BO	POTS	R	SS	TI	TID	WP
BO							
POTS	0,529						
R	0,406	0,632					
SS	0,363	0,473	0,559				
TI	0,676	0,786	0,807	0,687			
TID	0,557	0,467	0,380	0,409	0,660		
WP	0,598	0,628	0,553	0,713	0,861	0,594	

Sumber: Data Penelitian, 2026

Pengujian menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh pasangan konstruk memiliki tingkat keterpisahan yang memadai. Sebagaimana terlihat pada Tabel 5, tidak terdapat nilai HTMT yang melampaui batas yang direkomendasikan Hair et al. (2021) sebesar 0,90, sehingga masing-masing konstruk dapat dibedakan secara empiris. Secara keseluruhan, hasil evaluasi mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar kualitas pengukuran yang diperlukan untuk melanjutkan analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Setelah *outer model* memadai, analisis selanjutnya melalui tahap *inner model* guna menilai korelasi antar konstruk yang diajukan dalam penelitian. Tahap ini mencakup pemeriksaan potensi multikolinearitas, evaluasi daya jelas model melalui koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis. Potensi kolinearitas antarvariabel prediktor diperiksa menggunakan *Variances Inflation Factors* (VIF), dengan batas nilai di bawah 3 untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk masih dapat memberikan kontribusi informasi yang berbeda dalam model (Hair et al., 2021). Ringkasan hasil pengujian VIF dijabarkan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil *Variance Inflation Factor*

Jalur	VIF
<i>Burnout</i> → Niat Meninggalkan Pekerjaan	1,255
Dukungan Sosial → Niat Meninggalkan Pekerjaan	1,495
Tekanan Beban Kerja → <i>Burnout</i>	2,130
Interdependensi Tugas → <i>Burnout</i>	1,543
POTS → <i>Burnout</i>	1,775
POTS × Interdependensi Tugas → <i>Burnout</i>	1,423
POTS × Tekanan Beban Kerja → <i>Burnout</i>	1,577
Resiliensi → Niat Meninggalkan Pekerjaan	1,682
Resiliensi × <i>Burnout</i> → Niat Meninggalkan Pekerjaan	1,257

Sumber: Data Penelitian, 2026

Hasil pengujian menampilkan bahwa keseluruhan nilai dari pengukuran *Variances Inflation Factors* (VIF) dalam rentang 1,255–2,130. Nilai terendah ditemukan pada hubungan *burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada hubungan tekanan beban kerja dan *burnout*. Karena seluruh nilai berada di bawah 3, maka model tidak menunjukkan indikasi adanya masalah multikolinearitas yang dapat mengganggu interpretasi hasil. Meskipun tekanan beban kerja memiliki nilai VIF tertinggi, kondisi tersebut belum mengindikasikan adanya tumpang tindih prediksi yang berlebihan dengan konstruk lain. Dengan demikian, setiap variabel prediktor tetap memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variabel endogen, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Kapabilitas model guna mendefinisikan variabel endogen dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2). Skor R^2 sejumlah 0,408 pada konstruk *burnout* menunjukkan bahwa variasi *burnout* dapat dijelaskan sebesar 40,8% oleh tekanan beban kerja, interdependensi tugas, POTS, dan interaksi moderasi yang diuji. Sementara itu, konstruk niat meninggalkan pekerjaan memperoleh nilai R^2 sebesar 0,729, yang berarti 72,9% variasinya dapat diterangkan oleh *burnout*, dukungan sosial, resiliensi, serta interaksi moderasi dalam model. Temuan ini mengonfirmasi bahwa model dinyatakan mampu menjelaskan variabel yang diukur, terutama dalam menjelaskan niat meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh langsung antarvariabel sebagaimana dirumuskan pada H1 hingga H3.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Jalur	Koefisien	t-statistics	p-values	Kesimpulan
H1a	WP → BO	0,289	3,219	0,001	Didukung
H1b	TID → BO	0,274	3,356	0,001	Didukung
H2	BO → TI	0,305	5,769	0,000	Didukung
H3	SS → TI	-0,280	3,495	0,000	Didukung

Sumber: Data Penelitian, 2026

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap *Burnout*

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kedua dimensi tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Tekanan beban kerja terbukti meningkatkan *Burnout* ($\beta = 0,289$; $p = 0,001$), sehingga H1a diterima. Hasil serupa ditemukan pada interdependensi tugas yang juga memberikan pengaruh positif terhadap *Burnout* ($\beta = 0,274$; $p = 0,001$), mendukung H1b. Temuan ini mengonfirmasi bahwa meningkatnya tuntutan yang dihadapi karyawan, baik dalam bentuk beban kerja maupun ketergantungan pada pekerjaan rekan kerja, cenderung diikuti oleh peningkatan tingkat kelelahan kerja.

Temuan tersebut konsisten dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* yang memandang *Burnout* sebagai konsekuensi dari berkurangnya sumber daya individu akibat paparan tuntutan yang berlangsung terus-menerus (Hobfoll, 1989). Hasil penelitian ini sekaligus menjadi penguat argumentasi *Jobs Demands–Resources (JD-R) Model*, yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan salah satu dari sekian faktor yang berperan dalam memicu proses terkurasnya energi fisik dan psikologis pekerja, yang pada akhirnya dapat berkembang menjadi *burnouts* (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Dalam konteks bagian *sewing* PT Dan Liris, tekanan beban kerja tercermin pada tuntutan penyelesaian target produksi harian, sedangkan interdependensi tugas muncul karena proses kerja yang saling bergantung antaroperator. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menguras energi kerja karyawan, sehingga memperbesar risiko *burnout*. Temuan ini sejalan dengan penelitian milik Byrne (1994), Greenglass et al. (2001), dan Leiter (1991) yang menemukan pengaruh positif tekanan beban kerja terhadap *burnout*, serta penelitian Chong et al. (2020) dan (Jamal et al. (2021) yang membuktikan bahwa interdependensi tugas dapat meningkatkan kelelahan kerja.

Pengaruh *Burnout* terhadap Niat Meninggalkan Pekerjaan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* merupakan prediktor yang signifikan bagi niat meninggalkan pekerjaan ($\beta = 0,305$; $p < 0,001$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa akumulasi kelelahan kerja yang dialami karyawan berpotensi mendorong munculnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi, sehingga H2 didukung.

Hasil tersebut mendukung *Conservations of Resources (COR) Theorys* yang menjelaskan bahwa individu senantiasa berupaya untuk melindungi segala macam sumber daya yang tersisa ketika menghadapi *loss of resource* secara berkelanjutan (Hobfoll, 1989). Dalam kondisi *burnout*, meninggalkan pekerjaan dapat dipandang sebagai salah satu strategi untuk mengurangi tekanan dan mencegah kehilangan sumber daya lebih lanjut. Meskipun demikian, rata-rata niat meninggalkan pekerjaan

dalam penelitian ini tergolong rendah. Kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan tingkat *burnout* yang relatif sedang serta tingginya dukungan sosial dan resiliensi yang dimiliki responden, sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi belum berkembang secara kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Afshari et al. (2022), Barthauer et al. (2020), Drake & Yadama (1996), Jamal et al. (2024), dan Lee & Ashforth (1993) yang menunjukkan bahwa *burnout* merupakan prediktor penting niat meninggalkan pekerjaan.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Niat Meninggalkan Pekerjaan

Dukungan sosial ditemukan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variabel niat meninggalkan pekerjaan ($\beta = -0,280$; $p < 0,001$), sehingga H3 didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang semakin kuat dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan, semakin melemahkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan *COR Theory* yang memandang dukungan sosial sebagai sumber daya penting yang menunjang individu dalam mengatasi tingginya tuntutan pekerjaan dan mengurangi dampak *burnout* (Hobfoll, 1989). Dukungan sosial memberikan bantuan emosional maupun instrumental yang dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan argumentasi penelitian sebelumnya, yaitu Kim (2016), Mor Barak et al. (2001), dan Yan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan dalam menurunkan niat meninggalkan pekerjaan. Untuk pembahasan H4, berikut disajikan hasil uji hipotesis pengaruh mediasi.

Tabel 7. Hasil Uji Efek Mediasi

Hipotesis	Jalur	Indirects Effect	t-statistics	p-values	Simpulan
H4a	WP → BO → TI	0,088	2,701	0,007	Didukung
H4b	TID → BO → TI	0,084	2,868	0,004	Didukung

Sumber: Data Penelitian, 2026

Pengaruh Mediasi *Burnout* dalam Hubungan Tuntutan Pekerjaan dan Niat Meninggalkan Pekerjaan

Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa *burnout* memediasi secara signifikan pengaruh tekanan beban kerja terhadap niat meninggalkan pekerjaan ($\beta = 0,088$; $p = 0,007$), sehingga H4a didukung. *Burnout* juga memediasi secara signifikan pengaruh interdependensi tugas terhadap niat meninggalkan pekerjaan ($\beta = 0,084$; $p = 0,004$), sehingga H4b didukung.

Hasil ini mengonfirmasi bahwa tuntutan pekerjaan tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kondisi psikologis karyawan, tetapi juga meningkatkan niat meninggalkan pekerjaan melalui peningkatan *burnout*. Dengan kata lain, tekanan beban kerja dan interdependensi tugas mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi karena keduanya meningkatkan kelelahan kerja yang dialami karyawan.

Hasil tersebut mendukung *COR Theory* yang menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya akibat tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan dapat memunculkan *burnout*, yang selanjutnya mendorong individu untuk mengurangi sumber stres melalui niat meninggalkan pekerjaan (Hobfoll, 1989). Temuan ini juga sejalan dengan *JJD-R Model* dan konsisten dalam mendukung argumentasi penelitian

sebelumnya, milik Jamal et al. (2021), Park et al. (2021), dan Yang et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *burnout* menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap niat meninggalkan pekerjaan. Untuk pembahasan H5-H6, berikut dilampirkan tabel hasil uji moderasi.

Tabel 8. Hasil Uji Efek Moderasi

Hipotesis	Jalur	Koefisien	t-statistics	p-values	Kesimpulan
H5a	POTS $\times$ WP $\rightarrow$ BO	0,023	0,243	0,808	Tidak didukung
H5b	POTS $\times$ TID $\rightarrow$ BO	-0,012	0,124	0,901	Tidak didukung
H6	R $\times$ BO $\rightarrow$ TI	0,111	2,263	0,024	Tidak didukung (arah berlawanan)

Sumber: Data Penelitian, 2026

Pengaruh Moderasi *Perceived Organizational Task Support* dan Resiliensi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa POTS tidak memiliki pengaruh moderasi dalam tekanan beban kerja terhadap *burnouts* ($\beta = 0,023$; $p = 0,808$) maupun pengaruh interdependensi tugas terhadap *burnouts* ($\beta = -0,012$; $p = 0,901$), sehingga h5a dan h5b tidak didukung. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi terkait pelaksanaan tugas tidak mengubah kekuatan pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout*.

Meskipun tidak berfungsi sebagai moderator, POTS terbukti berpengaruh langsung dalam menurunkan *burnouts*. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi lebih berperan sebagai sumber daya yang secara langsung membantu karyawan dalam menghadapi tingginya tuntutan pekerjaan daripada sebagai faktor penyangga yang melemahkan hubungan tuntutan pekerjaan dan *burnout*. Hasil ini sejalan dengan Xu & Yang (2021), yang menunjukkan bahwa efektivitas dukungan organisasi sebagai mekanisme *buffering* dapat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi.

Berbeda dengan POTS, resiliensi terbukti memoderasi hubungan *burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan ($\beta = 0,111$; $p = 0,024$). Namun, arah interaksi yang ditemukan berlawanan dengan hipotesis yang diajukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh *Burnout* terhadap niat meninggalkan pekerjaan justru lebih kuat pada karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi, sehingga H6 tidak didukung.

Salah satu penjelasan yang memungkinkan adalah bahwa karyawan yang memiliki resiliensi tinggi kerap bertahan mengatasi tekanan kerja dalam jangka waktu lebih lama. Ketika *burnout* tetap muncul pada kelompok ini, kondisi tersebut dapat mencerminkan tingkat kelelahan yang telah melampaui kapasitas adaptasi mereka, sehingga keputusan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi pilihan yang lebih rasional. Dalam perspektif COR Theory, tindakan tersebut dapat dipahami sebagai upaya melindungi sumber daya yang masih dimiliki agar tidak terus mengalami pengurasan.

Temuan ini berbeda dengan asumsi *buffering effect* yang banyak dikemukakan dalam literatur, namun memiliki argumentasi yang serupa dengan penelitian Al Yahyaei et al. (2025) dan Emerson et al. (2023) yang memperlihatkan bahwasannya resiliensi tidak selalu berfungsi sebagai moderator. Sebaliknya, resiliensi lebih sering berperan sebagai *personal resource* yang secara langsung membantu individu menghadapi tekanan kerja dan mengurangi dampak negatif *burnout*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasannya pengelolaan tuntutan pekerjaan tetap menjadi strategi utama dalam menekan *burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan. Dukungan organisasi dan resiliensi terbukti penting sebagai sumber daya kerja dan sumber daya personal, namun keduanya tidak secara konsisten berfungsi sebagai faktor penyangga terhadap dampak tuntutan pekerjaan dalam model penelitian ini.

Implikasi

Secara manajerial, temuan-temuan di atas memberikan beberapa arahan konkret bagi PT Dan Liris dan perusahaan sejenis di sektor manufaktur padat karya. Pertama, mengingat tekanan beban kerja dan interdependensi tugas terbukti menjadi pemicu utama *Burnout*, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap target produksi harian dan memastikan target tersebut realistis dan tidak secara konsisten memaksa karyawan bekerja melampaui kapasitas pemulihannya. Penjadwalan lembur yang lebih terkontrol dan distribusi *rework* yang lebih proporsional antarmеха kerja juga dapat membantu mengurangi akumulasi tekanan pada operator tertentu.

Kedua, karena struktur kerja di lini *sewing* bersifat berurutan dan saling bergantung, perbaikan sistem koordinasi, misalnya melalui *briefing* kerja yang lebih terstruktur, kejelasan alur eskalasi ketika satu meja kerja mengalami keterlambatan, serta pelatihan silang antaroperator untuk mengurangi titik kegagalan tunggal (*single point of failure*) dapat membantu menekan tekanan psikologis yang timbul dari ketergantungan antartugas tanpa harus mengubah struktur produksi secara mendasar.

Ketiga, mengingat dukungan sosial terbukti menjadi penyeimbang yang kuat terhadap niat meninggalkan pekerjaan, perusahaan disarankan mempertahankan dan memperkuat mekanisme dukungan informal di lini produksi, seperti budaya saling membantu antaroperator dan komunikasi terbuka dengan atasan lini, alih-alih hanya mengandalkan program dukungan formal yang bersifat satu arah. Keempat, karena POTS dan resiliensi terbukti lebih efektif sebagai sumber daya langsung dibandingkan sebagai faktor penyangga, perusahaan sebaiknya tidak menjadikan pelatihan resiliensi atau penguatan dukungan tugas sebagai solusi tunggal untuk menekan *Burnout* akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, melainkan tetap memprioritaskan penanganan langsung terhadap sumber tekanan itu sendiri, sembari menjadikan kedua sumber daya tersebut sebagai pelengkap yang memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan secara umum.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan beban kerja dan interdependensi tugas meningkatkan *burnout* pada karyawan bagian *sewing* PT Dan Liris Sukoharjo. *Burnout* selanjutnya meningkatkan niat meninggalkan pekerjaan, sedangkan dukungan sosial berperan dalam menurunkan kecenderungan tersebut. Selain itu, *Burnout* terbukti menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap niat meninggalkan pekerjaan, sehingga mengonfirmasi peran penting *Burnout* dalam menjelaskan proses terbentuknya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Temuan ini turut memperlihatkan bahwasannya POTS tidak berfungsi sebagai moderator dalam hubungan tuntutan pekerjaan dan *Burnout*, meskipun tetap berperan sebagai sumber daya yang membantu menurunkan *Burnout* secara

langsung. Sementara itu, resiliensi karyawan memoderasi hubungan *Burnout* dan niat meninggalkan pekerjaan, tetapi dengan arah yang berlawanan dari hipotesis. Temuan ini mengindikasikan bahwa sumber daya organisasi dan sumber daya personal tidak selalu berfungsi sebagai faktor penyangga sebagaimana diasumsikan dalam model teoritis.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat argumentasi *COR Theory* dan *JD-R Model* dengan menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat mendorong niat meninggalkan pekerjaan melalui *Burnout*. Secara praktis, perusahaan perlu memprioritaskan pengelolaan beban kerja dan koordinasi antartugas, serta memperkuat dukungan sosial dan dukungan organisasi untuk menekan *Burnout* dan mempertahankan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, utamanya dalam penggunaan desain *cross-sectional* dan hanya melibatkan responden dari satu perusahaan. Penelitian yang selanjutnya disarankan menggunakan desain yang lebih kompleks, yakni desain longitudinal. Dalam hal sampel, penelitian selanjutnya disarankan guna mengembangkan cakupan sampel terhadap beberapa sektor industri, baik dari industri manufaktur atau industri lain yang memiliki fenomena serupa. Serta, mempertimbangkan untuk menguji variabel lain yang berpotensi memengaruhi *burnout* maupun niat meninggalkan pekerjaan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan yang sebelumnya telah tercantum dalam penelitian terdahulu.

Referensi

- Afshari, L., Hayat, A., Ramachandran, K. K., Bartram, T., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2022). Threat or opportunity: Accelerated job demands during COVID-19 pandemic. *Personnel Review*, 51(9), 2482–2501. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0098>.
- Al Yahyaei, A., Al Kindi, Z., Al Sabei, S., Al Hasni, N., Al Jabri, W., & Muliira, J. (2025). Moderating role of resilience on professional quality of life, stress and turnover intention among oncology nurses. *BMC Nursing*, 24(1), 692. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03463-5>.
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103334. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334>.
- Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the Validity, Replication, and Invariance of Causal Structure Across Elementary, Intermediate, and Secondary Teachers. *American Educational Research Journal*, 31(3), 645–673. <https://doi.org/10.3102/00028312031003645>.
- Chen, G., Wang, J., Huang, Q., Sang, L., Yan, J., Chen, R., Cheng, J., Wang, L., Zhang, D., & Ding, H. (2024). Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: A path analysis drawing on conservation of resources theory. *Human Resources for Health*, 22(1), 42. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00915-y>.
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C.-H. (Daisy). (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19

- task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408–1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000843>.
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress: *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cooper, C. L., Liu, Y., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being: *International Journal of Human Resource Management 2015 Special Issue. The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2466–2471. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.926688>.
- 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>.
- Drake, B., & Yadama, G. N. (1996). A structural equation model of burnout and job exit among child protective services workers. *Social Work Research, Volume 20*(Issue 3), 179–187. <https://doi.org/10.1093/swr/20.3.179>.
- Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: The mediating role of social support. *Health and Quality of Life Outcomes*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1164-3>.
- Emerson, D. J., Hair, J. F., & Smith, K. J. (2023). Psychological Distress, Burnout, and Business Student Turnover: The Role of Resilience as a Coping Mechanism. *Research in Higher Education*, 64(2), 228–259. <https://doi.org/10.1007/s11162-022-09704-9>.
- Ghofar, F. A., & Ratnawati, A. (2024). Konsekuensi Burnout dan Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention di PT Ungaran Sari Garments. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 4(1), 80–92. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v4i1.586>.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11(3), 211–215. <https://doi.org/10.1002/casp.614>.
- Hadžibajramović, E., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2024). The ultra-short version of the Burnout Assessment Tool (BAT4)—development, validation, and measurement invariance across countries, age and gender. *PLOS ONE*, 19(2), e0297843. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297843>.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: A moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review*, 50(7/8), 1685–1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>.
- Horne, R., & de Andrade, M. C. (2017, September). Gambaran Beragam untuk Sektor Garmen Indonesia. *Buletin Sektor Garmen Dan Alas Kaki Indonesia*, 1. <https://www.ilo.org/media/419956/download>.
- Hsieh, H.-H., Wang, Y.-C., & Huang, J.-T. (2019). Core self-evaluations, perceived organizational support, and work-related well-being: Testing a moderated mediation model. *Personnel Review*, 48(3), 659–671. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0128>.
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Ahmad, G. (2024). How do teleworkers escape burnout? A moderated-mediation model of the job demands and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 45(1), 169–199. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2022-0628>.
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: Assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 293–319. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2020-0149>.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>.
- Khan, A. N. (2021). A diary study of psychological effects of misinformation and COVID-19 Threat on work engagement of working from home employees. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120968. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120968>.
- Kiggundu, M. N. (1983). Task interdependence and job design: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31(2), 145–172. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90118-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90118-6).
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>.
- Kim, Y. (2016). Music therapists' job demands, job autonomy, social support, and their relationship with burnout and turnover intention. *The Arts in Psychotherapy*, 51, 17–23. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2016.08.001>.
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261. <https://doi.org/10.1111/isj.12131>.
- Kumpfer, K. L. (2002). Factors and Processes Contributing to Resilience. In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and Development* (pp. 179–224). Kluwer Academic Publishers. https://doi.org/10.1007/0-306-47167-1_9.

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A Longitudinal Study of Burnout among Supervisors and Managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) Models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(3), 369–398. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1016>.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2), 123–144. <https://doi.org/10.1002/job.4030120205>.
- Liu, L., Wu, D., Wang, L., Qu, Y., & Wu, H. (2020). Effort-Reward Imbalance, Resilience and Perceived Organizational Support: A Moderated Mediation Model of Fatigue in Chinese Nurses. *Risk Management and Healthcare Policy*, Volume 13, 893–901. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S259339>.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625–661. <https://doi.org/10.1086/323166>.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>.
- Park, S. K., Rhee, M.-K., & Lee, S. W. (2021). The effects of job demands and resources on turnover intention: The mediating roles of emotional exhaustion and depersonalization. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 70(1), 301–309. <https://doi.org/10.3233/WOR-213574>.
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), e036702. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (Seventh edition). John Wiley & Sons.
- Senayah, W. K., & Biney-Aidoo, V. (2024). Antecedents of turnover intentions and organizational commitment of workers in the apparel industry: The moderating effect of creative behavior and instrumental readiness. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101119. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101119>.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>.
- Taylor, S. E. (2012). Social Support: A Review. In H. S. Friedman (Ed.), *The Oxford Handbook of Health Psychology* (1st ed., pp. 190–214). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009>.
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(4), 403–415. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>.
- Van Der Heijden, B. I. J. M., Kümmerling, A., Van Dam, K., Van Der Schoot, E., Estryn-Béhar, M., & Hasselhorn, H. M. (2010). The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: Secondary analysis of data from the NEXT survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(4), 434–445. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.10.004>.
- Van Der Vegt, G. S., Emans, B. J. M., & Van De Vliert, E. (2001). Patterns of Interdependence in Work Teams: A Two-Level Investigation of the Relations with Job and Team Satisfaction. *Personnel Psychology*, 54(1), 51–69. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00085.x>.
- Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: A mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40(1), 402–413. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9941-4>.
- Yan, H., Sang, L., Liu, H., Li, C., Wang, Z., Chen, R., Ding, H., Hu, Z., & Chen, G. (2021). Mediation role of perceived social support and burnout on financial satisfaction and turnover intention in primary care providers: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 252. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06270-1>.
- Yang, L., Lei, Y., Zhang, R., Mukhtar, F., Lim, P. Y., Jiang, J., Li, Z., Zhang, Y., & Anita, A. R. (2025). Common antecedents and outcomes of burnout among healthcare workers in the Emergency Department: A scoping review. *The*

American Journal of Emergency Medicine, 96, 140–150.
<https://doi.org/10.1016/j.ajem.2025.06.039>.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2.