

PROYEK AKHIR

**PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TUTOR DI
GUMI SCHOOLING EDUCATION CENTRE**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan oleh
KADEK BINTANG PRADNYA DEWI
NIM. 2115744017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2025

PROYEK AKHIR

**PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TUTOR DI
GUMI SCHOOLING EDUCATION CENTRE**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan oleh

KADEK BINTANG PRADNYA DEWI

NIM. 2115744017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada tutor di Gumi Schooling Education Centre. Fenomena tingginya tingkat pergantian tutor di lembaga ini mendorong pentingnya identifikasi faktor-faktor internal yang memengaruhi keputusan untuk mengundurkan diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 52 responden yang terdiri dari tutor aktif dan yang telah *resign*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kelelahan kerja. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang mengungkap bahwa tekanan kerja tanpa dukungan manajerial memadai memicu *burnout* dan niat untuk keluar dari organisasi. Implikasi dari penelitian ini mendorong perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif, seperti redistribusi beban kerja, program kesejahteraan tutor, serta peningkatan dukungan dan fleksibilitas kerja guna menekan tingkat *turnover intention* dan meningkatkan retensi tenaga kerja.

Kata kunci: kelelahan kerja, beban kerja, *turnover intention*, tutor, JD-R Theory

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of burnout and workload on tutors' turnover intention at Gumi Schooling Education Centre. The high turnover rate among tutors highlights the need to identify internal factors influencing their decision to resign. This research adopts a quantitative approach with a census method involving 52 respondents, including both active and former tutors. Data were collected through questionnaires and interviews, then analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that both burnout and workload have a positive and significant effect on turnover intention, both partially and simultaneously. Workload exerts a more dominant influence than burnout. These results are supported by interview insights that reveal how heavy workload and lack of managerial support contribute to emotional exhaustion and the intention to leave. The implications of this study emphasize the need for responsive human resource management strategies, such as workload redistribution, tutor well-being programs, and improved managerial support and work flexibility, to reduce turnover intention and enhance employee retention.

Keywords: *burnout, workload, turnover intention, tutors, JD-R Theory*

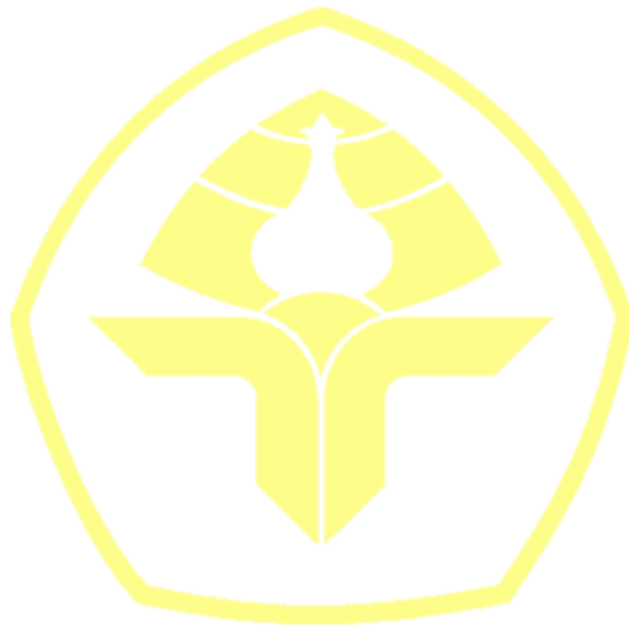
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Telaah Teori.....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Kelelahan Kerja.....	16
2.1.3 Beban Kerja.....	21
2.1.4 Turnover Intention.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30

2.3	Kerangka Konseptual dan Hipotesis	37
2.3.1	Kerangka Konseptual	37
2.3.2	Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1	Tempat Penelitian.....	43
3.2	Populasi dan Sampel	43
3.2.1	Populasi	43
3.2.2	Sampel.....	44
3.3	Variabel Penelitian	45
3.3.1	Variabel Independen.....	45
3.3.2	Variabel Dependen:	49
3.4	Sumber Data.....	49
3.5	Jenis Data	50
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	52
3.7	Teknik Analisis Data	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		57
4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran	57
4.1.1	Gambaran Umum Gumi Schooling Education Centre.....	57
4.1.2	Bidang Usaha Gumi Schooling Education Centre	59
4.1.3	Struktur Organisasi.....	63
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	72
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
4.2.2	Analisis Karakteristik Responden	75
4.2.3	Gambaran Distribusi Frekuensi Responden.....	78
4.2.4	Analisis Statistik Inferensial	88
4.2.5	Hasil Wawancara Responden	102
4.2.6	Pembahasan.....	105
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	111
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		115
5.1	Simpulan	115

5.2	Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA		1
LAMPIRAN.....		6



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

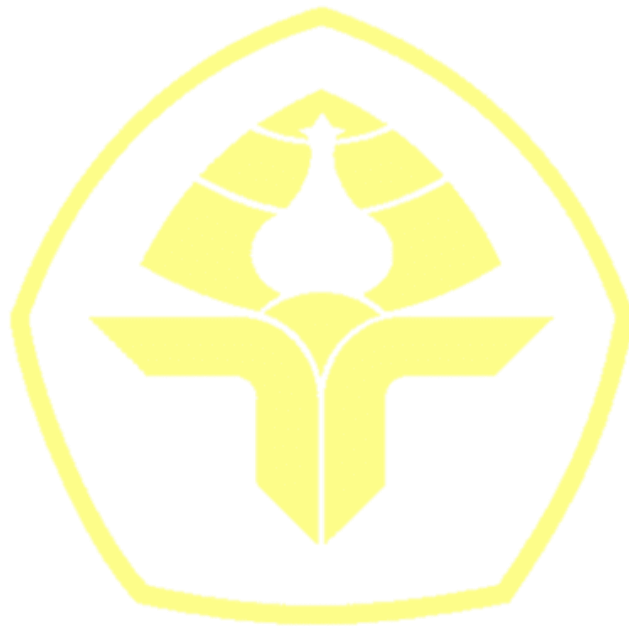
Tabel 1. 1 Data Turnover Tutor Gumi Schooling Education Centre Tahun 2023	4
Tabel 1. 2 Data Turnover Tutor Gumi Schooling Education Centre Tahun 2024	5
Tabel 1. 3 Data Kesimpulan Turnover Tutor 2023-2024	6
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3. 1 Indikator Kelelahan Kerja	46
Tabel 3. 2 Indikator Beban Kerja	48
Tabel 3. 3 Indikator Pengukuran untuk Variabel.....	51
Tabel 3. 4 Skala Likert	53
Tabel 4. 1 Analisis Durasi Mengajar (Bulan).....	60
Tabel 4. 2 Analisis Durasi Mengajar	76
Tabel 4. 3 Analisis Status Mengajar	76
Tabel 4. 4 Analisis Semester Tutor Mengajar	77
Tabel 4. 5 Analisis Status Mengajar dengan Pivot Table	78
Tabel 4. 6 Klasifikasi Penilaian.....	79
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kelelahan Kerja (X1).....	80
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X2).....	83
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	86
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	89

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas (<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>)	90
Tabel 4. 14 Linearitas Kelelahan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
Tabel 4. 15 Uji Linearitas Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	91
Tabel 4. 16 Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Absolut Residual.....	94
Tabel 4. 19 Uji Autokorelasi	95
Tabel 4. 20 Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
Tabel 4. 21 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97
Tabel 4. 22 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	98
Tabel 4. 23 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	101

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

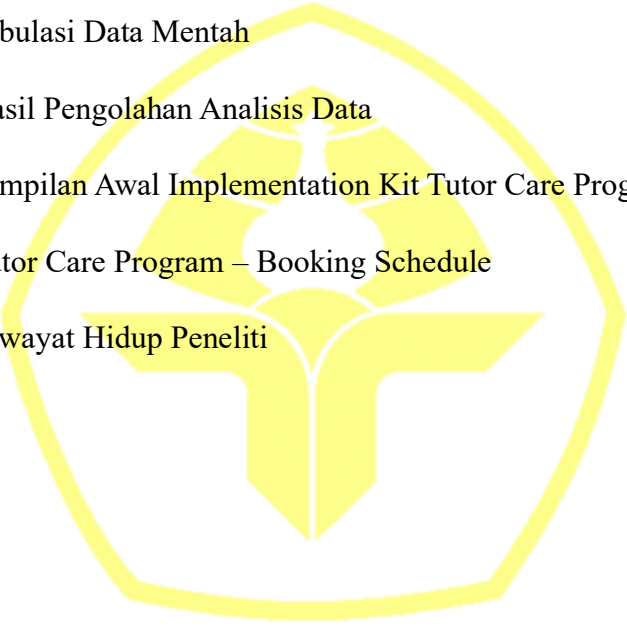
Gambar 4. 1 Logo Gumi Schooling Education Centre	57
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Gumi Schooling Education Centre	64



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar Konsultasi Bimbingan
- Lampiran 2 : Foto Wawancara
- Lampiran 3 : Google Form Kuesioner
- Lampiran 4 : Instrumen Penelitian Valid & Reliabel
- Lampiran 5 : Instrumen Penelitian yang Tidak Valid
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Mentah
- Lampiran 7 : Hasil Pengolahan Analisis Data
- Lampiran 8 : Tampilan Awal Implementation Kit Tutor Care Program
- Lampiran 9 : Tutor Care Program – Booking Schedule
- Lampiran 10 : Riwayat Hidup Peneliti



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang loyal serta handal, sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan mampu berkembang secara maksimal, hal ini tentunya juga berlaku pada usaha yang berupa lembaga pendidikan nonformal. Sebagaimana sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang memiliki keunggulan kompetitif untuk menghadapi tantangan. Tenaga kerja pada perusahaan dapat disebut sebagai karyawan. Karyawan sebagai aset utama memiliki peran penting dalam menggerakkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan bisnis. Tanpa karyawan yang kompeten dan berkomitmen, implementasi strategi perusahaan akan terhambat, dan kemampuan bersaing perusahaan pun akan menurun (Gunaprasada & Wibowo, 2019). Bersandar penuh pada teknologi saja tidak akan cukup tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan wajib dikelola dan dipelihara secara profesional sebagai bentuk usaha untuk memajukan kinerja individu dan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang ulung. Akan tetapi, di era kerja modern yang mana kepemilikan

sumber daya manusia yang handal menjadi sangat krusial, banyak perusahaan justru menghadapi tantangan serius berupa tingginya tingkat persentase perputaran karyawan atau *turnover*.

Turnover intention adalah respons kognitif karyawan terhadap lingkungan organisasi tertentu yang mungkin mendorong mereka untuk mencari peluang kerja yang lebih baik, yang menghasilkan niat untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (Ahmad, 2018). Namun jika dilihat dari *turnover* saja, maka artinya adalah keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Peneliti lain juga berpendapat, *turnover* mengacu pada kondisi di mana seorang karyawan benar-benar keluar atau mengundurkan diri secara sukarela maupun tidak sukarela dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu, (Apriani & Siregar, 2023). Tingginya tingkat *turnover* mungkin mengindikasikan bahwa ada masalah mendasar yang harus diatasi oleh sebuah organisasi. Beberapa variabel memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan, termasuk keadilan organisasi, keadilan atasan, budaya perusahaan yang otoriter, kualitas hubungan antara atasan dan karyawan, dan keterlibatan kerja (Suryaputri et al., 2021).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tidak hanya menyebabkan bertambahnya beban pengeluaran bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang, namun juga dapat mengganggu stabilitas operasional serta menurunkan produktivitas organisasi. Hal ini dipertegas berdasarkan pernyataan (Hamid et al., 2023) tingkat *turnover intention* yang tinggi akan berdampak buruk

bagi organisasi, yang mengakibatkan operasi tidak stabil, produktivitas yang buruk, biaya perekrutan yang tinggi, serta hilangnya keahlian dan pengalaman yang penting. Berdasarkan pernyataan tersebut, tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan perlu diminimalkan, dan cara paling tepat untuk mengetahui jalan keluarnya adalah dengan melakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang dapat memicu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*.

Menurut survei yang dirilis oleh perusahaan perekrutan profesional Robert Walters, 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau *resign* (Intan Nirmala Sari, 2022), dengan sektor pendidikan termasuk salah satu yang paling terdampak. Lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga pengajar yang berkualitas, terutama akibat tekanan kerja yang tinggi, kurangnya keseimbangan kerja-kehidupan, serta minimnya peluang pengembangan karier. Di Indonesia sendiri, fenomena *turnover* di sektor pendidikan nonformal juga tidak luput dari perhatian. lembaga kursus dan pelatihan (LKP) atau pendidikan tidak formal yang banyak merekrut tenaga pengajar dari kalangan mahasiswa dan atau lulusan baru kerap kali menghadapi tantangan atau kesulitan dalam mempertahankan tutor dalam jangka waktu yang lama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Sekolah XYZ, sekolah tersebut memiliki tingkat pergantian guru lebih dari 15% setiap tahunnya. Banyak variabel yang berkontribusi terhadap retensi guru, termasuk kepuasan finansial, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pertumbuhan yang dirasakan, dan keterlibatan kerja (Susandi, 2022), jauh lebih tinggi dibandingkan dengan standar ideal

hasil analisis Gallup yang berkisar antara 10% per tahun (Khaidir et al., 2016). *Turnover* yang tinggi ini sering dikaitkan dengan beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya kompensasi yang memadai, serta kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami oleh tenaga pengajar Gumi Schooling Education Centre merupakan salah satu contoh usaha yang bergerak pada pendidikan nonformal yang saat ini sedang menghadapi tantangan peningkatan *rate turnover* tutor yang signifikan. Berdasarkan data internal Gumi Schooling Education Centre, tingkat *turnover* tutor pada tahun 2023 mencapai 32.56%, dan tetap berada di atas batas standar yaitu 25.45% pada tahun 2024. Mayoritas tutor yang memutuskan untuk *resign* memiliki latar belakang sebagai mahasiswa aktif yang mengeluhkan tingginya beban kerja serta kesulitan mengelola waktu antara mengajar dan studi. Berikut adalah data *turnover* tutor di Gumi Schooling Education Centre:

Tabel 1. 1 Data *Turnover* Tutor Gumi Schooling Education Centre Tahun 2023

Bulan	Tutor Awal	Rekrut Baru	Tutor Keluar	Tutor Akhir
Januari 2023	18	2	0	20
Februari 2023	20	1	1	20
Maret 2023	20	1	0	21
April 2023	21	2	1	22
Mei 2023	22	1	0	23
Juni 2023	23	2	2	23
Juli 2023	13	2	1	24
Agustus 2023	24	1	0	25
September 2023	25	2	2	25
Oktober 2023	25	2	1	26
November 2023	26	1	1	26
Desember 2023	26	1	2	25

Sumber: Human Resources Gumi Schooling Education Centre

Rumus *Turnover Rate*

$$\frac{\text{jumlah karyawan diterima} - \text{jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2}(\text{jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100 =$$

Diketahui**Jumlah tutor awal dan akhir tahun:**

- Karyawan awal tahun (Januari 2023) = 18
- Karyawan akhir tahun (Desember 2023) = 25

Jumlah karyawan diterima dan keluar:

- Jumlah diterima (rekrut baru) = 18
- Jumlah keluar = 11

Selisih: $18 - 11 = 7$

Rata-rata tutor:

$$\frac{1}{2}(18 + 25) = \frac{43}{2} = 21,5$$

Turnover Rate 2023:

$$\frac{7}{21,5} \times 100 = 32.56\%$$

Tabel 1. 2 Data *Turnover* Tutor Gumi Schooling Education Centre Tahun 2024

Bulan	Tutor Awal	Rekrut Baru	Tutor Keluar	Tutor Akhir
Januari 2024	25	2	1	26
Februari 2024	26	1	0	27
Maret 2024	27	2	1	28
April 2024	28	1	0	29
Mei 2024	29	2	2	29
Juni 2024	29	2	1	30
Juli 2024	30	1	0	31
Agustus 2024	31	2	1	32

September 2024	32	1	2	31
Oktober 2024	31	2	2	31
November 2024	31	1	0	32
Desember 2024	32	2	2	30

Sumber: Human Resources Gumi Schooling Education Centre

Diketahui

Jumlah tutor awal dan akhir tahun:

- Karyawan awal tahun (Januari 2024) = 25
- Karyawan akhir tahun (Desember 2024) = 30

Jumlah karyawan diterima dan keluar:

- Jumlah diterima (rekrut baru) = 19
- Jumlah keluar = 12

Selisih: $19 - 12 = 7$

Rata-rata tutor:

$$\frac{1}{2} (25 + 30) = \frac{55}{2} = 27,5$$

Turnover Rate 2023:

$$\frac{7}{27,5} \times 100 = 25.45\%$$

Tabel 1. 3 Data Kesimpulan *Turnover* Tutor 2023-2024

Tahun	Total Tutor Keluar	Rata-rata Tutor Awal	Turnover Rate
2023	10	22,25	32.56%
2024	12	29,08	25,45%

Berdasarkan tabel 1.1, 1.2, dan 1.3, data *turnover* tutor dalam dua tahun terakhir menunjukkan pola yang konsisten, dengan *turnover rate* yang terus berada di atas persentase batas normal, yaitu sekitar 10%. Persentase tersebut menggambarkan bahwa hampir seperempat dari total tutor yang dipekerjakan setiap tahunnya memutuskan untuk *resign* dalam waktu yang relatif singkat. Serta berdasarkan hasil

wawancara dari beberapa tutor yang telah *resign* menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi serta kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan menjadi faktor paling fundamental yang meyakinkan mereka untuk *resign*. Para tutor yang bekerja di Gumi Schooling Education Centre tidak hanya bertanggung jawab mengajar, tetapi juga harus menyiapkan materi, mengevaluasi, dan mengikuti pelatihan berkala. Seiring waktu berjalan, situasi ini dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi yang seiring dengan menurunnya motivasi kerja para tutor.

Berikut ini adalah rincian dari beban kerja tutor pada bulan Oktober–Desember 2024.

Bulan	Jumlah Tutor	Tutor Beban Normal (≤ 40 jam/minggu)	Tutor Beban Berlebih (> 40 jam/minggu)	Persentase Beban Berlebih
Oktober	31	12	19	61,3%
November	32	13	19	59,4%
Desember	30	12	18	60,0%

Berdasarkan data distribusi beban kerja pada periode Oktober hingga Desember 2024, terlihat bahwa mayoritas tutor di Gumi Schooling Education Centre secara konsisten bekerja melebihi batas jam kerja normal yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu 40 jam per minggu. Pada bulan Oktober, sebanyak 19 dari 31 tutor (61,3%) tercatat memiliki beban kerja berlebih, diikuti bulan November dengan 19 dari 32 tutor (59,4%), dan bulan Desember dengan 18 dari 30 tutor (60%). Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga pengajar mengalami beban kerja tinggi secara berkelanjutan selama tiga bulan terakhir tahun 2024. Konsistensi angka di kisaran 59–61% ini mengindikasikan bahwa beban kerja berlebih bukanlah fenomena insidental, melainkan masalah struktural yang bersifat

kronis. Kondisi ini selaras dengan temuan hasil analisis regresi dalam penelitian, yang menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel dominan yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, tingginya proporsi tutor yang bekerja melebihi jam kerja normal menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong niat untuk mengundurkan diri dari lembaga.

Kelelahan kerja (*burnout*) sering disebut sebagai salah satu pendorong utama dari niat untuk berpindah kerja. Kelelahan kerja memiliki tiga dimensi utama: penipisan emosi, depersonalisasi, dan berkurangnya pemenuhan diri (Leon et al., 2015). Karyawan yang mengalami *burnout* berpotensi tinggi untuk merasakan bahwa keterikatan emosional dengan pekerjaannya semakin memudar, dan pada akhirnya memutuskan untuk meninggalkan organisasi atau *resign*. Di samping itu, ketidakseimbangan beban kerja juga menjadi salah satu variabel pemicu *turnover intention* yang signifikan. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres kerja yang berlebihan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan (Mufida & Inayah, 2024). Berdasarkan situasi yang dihadapi oleh Tutor Gumi Schooling Education Centre, mereka tidak hanya bertanggung jawab mengajar dalam jumlah sesi yang padat, tetapi juga menghadapi tekanan dari ekspektasi kinerja yang tinggi dengan sumber daya yang terbatas. Perpaduan antara beban kerja yang tidak proporsional serta minimnya dukungan perusahaan mampu mempercepat proses *turnover intention* pada tutor di lembaga ini.

Walaupun terdapat banyak studi yang mendalami hubungan antara kelelahan kerja, beban kerja, dan *turnover intention* di berbagai sektor seperti pada sektor

perbankan, sektor manufaktur, dan sektor kesehatan (Afrianty & Dewi, 2022; Santoso et al., 2024; Tillama & Wirawan, 2021), penelitian yang terfokus khusus pada sektor pendidikan nonformal masih terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian yang berfokus pada sektor pendidikan nonformal lebih mendalami kompensasi serta kepuasan kerja sebagai variabel utama pemicu adanya *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan dengan membahas serta menganalisis hubungan variabel-variabel terkait dengan *turnover intention* dengan judul penelitian “*Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Tutor di Gumi Schooling Education Centre.*” Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan yang ada melalui mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kelelahan kerja dan beban kerja memengaruhi *turnover intention* di Gumi Schooling Education Centre, serta dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan stabilitas operasional lembaga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention* tutor di Gumi Schooling Education Centre?
- b. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* tutor di Gumi Schooling Education Centre?

- c. Bagaimana pengaruh simultan antara kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* tutor di Gumi Schooling Education Centre?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention* tutor di Gumi Schooling Education Centre.
- b. Mengukur pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* tutor di Gumi Schooling Education Centre.
- c. Menganalisis pengaruh simultan antara kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* tutor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada topik kelelahan kerja, beban kerja, dan *turnover intention* di lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan berdasarkan teoritis yang kuat untuk memahami faktor-faktor penyebab *turnover intention* dalam konteks perusahaan, khususnya di lembaga pendidikan non-formal.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi mahasiswa aktif yang ingin bekerja sambil menempa ilmu agar lebih memahami bagaimana mengelola beban kerja dan menghindari kelelahan yang dapat memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa untuk mengenali tanda-tanda kelelahan kerja sehingga dapat mengambil langkah-langkah preventif sebelum memutuskan untuk berhenti bekerja.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Politeknik Negeri Bali untuk meningkatkan kualitas program magang atau kerja sama dengan institusi lain melalui pemahaman tentang dinamika kelelahan kerja dan beban kerja, serta dapat memberikan wawasan bagi pengelola pendidikan untuk menciptakan lingkungan akademik yang tidak hanya mendukung aspek pembelajaran tetapi juga kesejahteraan mahasiswa yang bekerja sambil belajar.

c. Bagi Perusahaan (Gumi Schooling Education Centre)

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategi untuk mengurangi tingkat *turnover tutor* melalui identifikasi faktor penyebab yang spesifik seperti kelelahan kerja dan beban kerja, membantu perusahaan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang yang timbul akibat *turnover* tinggi, serta memberikan dasar bagi kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, khususnya tutor dari kalangan

mahasiswa aktif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

1.5 Sistematika Penulisan

Bagian ini adalah ringkasan materi yang akan dibahas pada penelitian ini.

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

a. Bab I Pendahuluan

Bab I memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

b. Bab II Kajian Pustaka

Bab II berisi telaah teori, tinjauan literatur, dan kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian.

c. Bab III Metode Penelitian

Bab III menjelaskan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

d. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab IV memaparkan hasil analisis data dan pembahasan temuan penelitian.

e. Bab V Simpulan dan Saran

Bab V berisi simpulan penelitian dan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* tutor di Gumi Schooling Education Centre, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting, yaitu:

- 1) Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) tutor di Gumi Schooling Education Centre, dengan nilai t-hitung $4,381 > t\text{-tabel } 2,052$. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan fisik maupun mental yang dialami tutor, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
- 2) Beban kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dibuktikan dengan nilai t-hitung $3,246 > t\text{-tabel } 2,052$.
- 3) Secara simultan, kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai F-hitung $24,509 > F\text{-tabel } 3,35$. Artinya kombinasi kedua faktor ini memperkuat niat tutor untuk mengundurkan diri,

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan bagi pihak manajemen, tutor, dan peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan lebih lanjut.

1) Saran untuk Manajemen Gumi Schooling Education Centre

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, manajemen disarankan untuk menerapkan strategi konkret guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan suportif. Contohnya, manajemen perlu mengembangkan sistem penjadwalan fleksibel berbasis digital dengan menggunakan *Spreadsheet* agar jadwal mengajar tutor dapat disesuaikan dengan aktivitas perkuliahan mereka. Hal ini bertujuan mengurangi stres akibat jadwal yang tidak selaras. Kedua, implementasi program *Tutor Care* perlu diprioritaskan untuk menjaga kesejahteraan psikologis tutor. Program ini mencakup sesi konseling mingguan dan forum diskusi bulanan yang suportif. Untuk mendukung pelaksanaannya, penulis telah merancang sistem *booking* konseling dan pelaporan partisipasi menggunakan *Linktree* yang terhubung dengan *Spreadsheet*. Sistem ini berfungsi sebagai alat bantu dalam pengumpulan dan pendokumentasian data kegiatan.

Selanjutnya, sistem kompensasi berbasis kinerja dan beban kerja aktual juga perlu diterapkan guna meningkatkan motivasi dan loyalitas tutor. Selain itu,

digitalisasi proses administratif menggunakan platform seperti Google Workspace dapat mengurangi beban kerja non-pengajaran. Terakhir, manajemen disarankan mengembangkan program *Tutor Buddy* sebagai sistem pendampingan bagi tutor baru untuk mendukung proses adaptasi kerja dan membangun rasa kebersamaan dalam organisasi.

2) Saran untuk Tutor

Bagi tutor di Gumi Schooling, penting untuk mengenali batas kapasitas diri dalam menerima beban kerja. Membangun komunikasi terbuka dengan manajemen tentang tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari adalah langkah awal yang sehat untuk mencegah kelelahan kerja. Selain itu, tutor juga diharapkan mampu mengelola waktu dan stres dengan baik, serta memanfaatkan program-program internal seperti pelatihan atau sesi motivasi yang disediakan lembaga.

3) Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada kelelahan kerja dan beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Namun, peneliti menyadari bahwa niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tidak hanya dipicu oleh beban kerja dan kelelahan semata, tetapi juga bisa berasal dari faktor lain seperti kompensasi atau gaji yang dirasakan belum sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat lebih mendalami pengaruh gaji terhadap *turnover intention*. Topik ini penting untuk dikaji mengingat persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi sangat

memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi hubungan antara tingkat pendapatan, transparansi sistem upah, serta persepsi keadilan internal terhadap niat berpindah kerja, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti motivasi atau kepuasan kerja. Dengan menggali lebih dalam aspek finansial ini, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan maupun sektor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Jurnal Niagawan Vol 11 No 1 Maret 2022*, 11, 11–20.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Andini, A., tahier, I., nurfadilah aris, M., juliawati, T., & anita, R. (2023). *Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Menurut 7 Orang Pakar*.
- Aprilia Budiman, L., Sekar Sari, A., Jesinata Safitri, S., Dwi Prasetyo, R., AlyaRizqina, H., Sri Neng Kasim, I. I., Mona Indriany Korwa, V., Ilmu Kesehatan Masyarakat, J., Ilmu Keolahragaan, F., & Negeri Semarang, U. (2021). Nutrition Status Analysis Using BMI and Workload Measurement with 10 Pulse Method in Health Workers. In *Nutrition Research and Development Journal*.
- Arif, R., & Priahiawan, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi). *Jurnal JUMANIS-BAJA*, 06(1), 22–29.
- Asri, C. P. (2022). Turnover Intention: A Literature Review. *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*, 5(1), 2597–6265. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.01.002>
- Astuti, R., Syari Tanjung, I., & Salsabila, lum. (2023a). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan* (Vol. 4, Issue 2).
- Astuti, R., Syari Tanjung, I., & Salsabila, lum. (2023b). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan* (Vol. 4, Issue 2).
- Ayu Indarwati, D., & Tri Harsono, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pt X. *Jurnal Flourishing*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i22022p91-96>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Budiarta, I. G. A. I. M., Aryana, I. S., Purnami, N. K. R., Putrawan, I. B., AStika, I. N., & Kuswardhani, R. T. (2019). Hubungan massa otot pada sarkopenia dengan status fungsional lanjut usia di desa Pedawa, kabupaten Buleleng, Bali. *Jurnal Penyakit Dalam Udayana*, 3(2), 37–39. <https://doi.org/10.36216/jpd.v3i2.73>
- Carlos, D., MKes, Ss., Rusli Afa, J., & Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Pengemudi Truk Tangki Di Terminal Bbm Pt. Pertamina (PERSERO) Kec. Latambaga Kab. Kolaka Tahun 2016. In *Oktober* (Vol. 1, Issue 4).
- Dhakirah, S., Hidayatinnisa, N., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223>
- Dwi Lestari, W., & Setyo Wahyuningsih, A. (2021). Kejadian Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi di Pabrik Kayu Barecore Article Info. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(2), 291–298. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v1i2.45690>
- Faktor, A., & Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *DINAMIKA UMT*, 1(2), 66–83.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Farrel Bramantyo, M., Nugroho, S., & Pramono, W. (2023). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kelelahan Kerja Dengan Metode Subjective Self Rating Test (Studi Kasus: Pekerja Bagian Lantai Produksi Pt. Marabunta Berkarya CEPERINDO).
- Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2244>

- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. In Media.
- Gunaprasida, N., & Wibowo, A. (2019). The effect of work-family conflict and flexible work arrangement on turnover intention: do female and male employees differ? *Jurnal Siasat Bisnis*, 23(1), 27–36. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss1.art3>
- Gurusinga, D., Camelia, A., & Purba, I. G. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Operator Pabrik Gula Pt.Pn Vii Cinta Manis Tahun 2013 Analysis Factors Associated With Fatigue In Operators Of Sugar Factory In Pt.Pn Vii Cinta Manis 2013*.
- Hamid, S., Fauzan, R., & Barat, K. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Penelitian Hotel Gajahmada Pontianak)*.
- Hidayatin Nisa, N., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 271. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Inegbedion, H., Emmanuel, I., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6.
- Intan Nirmala Sari. (2022, September 17). *Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign*. Katadata.Co.Id.
- Ishtiaq, M. (2019). Book Review Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *English Language Teaching*, 12(5), 40. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Khaidir, M., Bahri, A. A., & Sugianti, T. (2016). khadir. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4 No. 3, 175–185.
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>

- Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia : menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM / Suparyadi* (1st ed.). ANDI.
- Suryaputri, A., Damayanti, A., Waskita, D., Edwin Irawan, M., Irawan, R., & Setyo Hadi, A. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Mengundurkan Diri Karyawan Generasi Y di Indonesia. In *Business Review* (Vol. 4, Issue 1).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, 952–962.
- Susandi, S. (2022). Retensi Kerja Guru dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya. *Eligible : Journal of Social Sciences*, 1(2), 87–104. <https://doi.org/10.53276/eligible.v1i2.22>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 9). Kencana Prenadamedia.
- Tillama, P. I., & Wirawan, I. M. A. (2021). Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pekerja Outsourcing Pt X Tahun 2020. *Archive Of Community Health*, 8(1), 155. <https://doi.org/10.24843/ACH.2021.v08.i01.p11>