

PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY* DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Juliana Ignatia¹, Rizani Ramadhan², Titik Rosnani³, Efa Irdhayanti⁴, M. Irfani Hendri⁵

Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia¹

Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia²

Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia³

E-mail: j.ignatia03@gmail.com

Abstract: This research investigates the impact of workplace incivility and job demands on turnover intention with burnout as a mediating variable among palm oil company workers in West Kalimantan. Workplace incivility, which includes abusive or disrespectful behavior in the workplace and high job demands, often leads to stress and burnout, which can ultimately increase employees' intention to leave their jobs (turnover intention). 250 employees who work for various palm oil enterprises in West Kalimantan were given a questionnaire to complete as part of this study's quantitative data collection method. Respondents who satisfied particular requirements were chosen using the purposive sampling technique: workers in West Kalimantan palm oil firms who are at least 18 years old and have at least six months of work experience. The Structural Equation Modeling (SEM) analysis method and SmartPLS/SEM software were used to examine the data. This research will provide human resource managers and practitioners insight into designing policies and programs to improve employee welfare and reduce turnover intention.

Keywords: *Workplace Incivility; Job Demands; Burnout; Turnover Intention*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana ketidak sopanan di tempat kerja dan tuntutan pekerjaan berdampak pada keinginan untuk berhenti bekerja, dengan burnout sebagai variabel mediasi, pada karyawan perusahaan sawit di Kalimantan Barat. *Workplace incivility*, yang mencakup perilaku kasar atau ketidak sopanan di tempat kerja, serta *job demands* atau tuntutan kerja yang tinggi, sering kali menyebabkan stres dan kelelahan kerja (*burnout*), yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover intention*). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 250 pekerja yang mana tergabung dalam beberapa perusahaan sawit yang beroperasi di Kalimantan Barat. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu karyawan dengan pengalaman kerja minimal 6 bulan dengan usia minimal 18 tahun dan bekerja di perusahaan sawit yang beroperasi di Kalimantan Barat. Data dianalisis menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dan software SmartPLS/SEM. Diharapkan penelitian ini akan memberikan pengetahuan kepada manajer dan praktisi sumber daya manusia tentang cara membuat kebijakan dan program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: ketidak sopanan di tempat kerja; tuntutan pekerjaan; Kelelahan; Niat Pergantian

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis, mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkomitmen merupakan tantangan besar bagi banyak organisasi. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi mental maupun aspek fisik, dikarenakan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, yang mana penentu berhasil atau tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh unsur manusia (Niu et al., 2022).

Menurut siaran pers Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian republik Indonesia, salah satu industri yang berkembang di Kalimantan Barat adalah industri perkebunan kelapa sawit, yang mana industri ini menyumbang lapangan pekerjaan terbanyak baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemajuan, keuntungan, kelancaran, dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh pekerja, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena karyawan juga mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku dalam pekerjaan. Namun masalah dalam perusahaan pasti tidak dapat terhindar dari masalah terkait perbedaan kualitas diantara para individu karyawan. Penyebab perbedaan itu biasa disebabkan oleh perbedaan latar belakang, usia, pendidikan, budaya, dan pengalaman yang mereka miliki. Jika perusahaan tidak dapat memanajemen sumber daya yang ada dengan baik, maka karyawan bisa merasa tidak puas atau merasa kecewa, sehingga terjadilah yang namanya niat untuk keluar dari perusahaan atau biasa disebut *Turnover Intention*.

Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi mereka saat ini. Ini adalah ukuran kemungkinan bahwa seorang karyawan akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat, baik secara sukarela maupun tidak (Gayatri & Muttaiyathun, 2020) *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi dan masalah di pekerjaan (Apriani et al., 2023).

Menurut (Lazzari et al., 2022) faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan juga bisa mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Jika seorang pekerja tidak merasa kelelahan maupun frustrasi akibat pekerjaan yang memunculkan perubahan serta sikap hingga menyebabkan pekerja bersikap negatif, pekerja tidak akan meninggalkan perusahaan tanpa adanya alasan yang tidak jelas. Akibat terburuk dari membiarkan kondisi tersebut terjadi dalam waktu yang berlangsung lama, yaitu karyawan akan berhenti dari pekerjaan dikarenakan tidak nyaman dan merasa terganggu oleh hal tersebut. Ada beberapa faktor yang memengaruhi terjadinya *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan ialah faktor perilaku tidak sopan ditempat kerja atau *Workplace Incivility*, tuntutan pekerjaan atau biasa disebut *Job Demands* dan kelelahan dalam berkerja atau *Burnout*.

Workplace Incivility atau perilaku tidak sopan di lingkungan kerja merupakan perbuatan yang tidak normal, baik secara verbal maupun non-verbal, seperti kata-kata kasar, opini yang merendahkan, gerak tubuh yang mengejek serta perilaku tidak sopan tanpa mempedulikan perasaan orang lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang toxic (Sowe & Arslan, 2023). Dampak dari ketidaksopanan yang dialami oleh seorang karyawan dapat menimbulkan kelelahan emosional dan dapat meningkatkan stress (Samad et al., 2021a). Akibat dari perilaku ini, karyawan menjadi tidak nyaman karena apapun prestasi yang dihasilkan tidak dihargai, sehingga menimbulkan tidak adanya niatan untuk mendukung satu sama lain. Akhir dari perilaku ini dapat membuat karyawan berhenti bekerja karena sudah melampaui bentuk intimidasi di tempat kerja (Burhamah et al., 2021).

Job Demands merupakan banyaknya beban kerja yang diterima sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Zhao et al., 2024a) Beban atau tuntutan pekerjaan adalah segala sesuatu dalam pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun mental yang dapat mempengaruhi karyawan (Bakker & Demerouti, 2007a). *Job demands* meliputi peran, tuntutan emosional, dan tuntutan relasional di tempat kerja, yang mana membutuhkan sumber daya fisik dan mental yang berkelanjutan dari karyawan, dalam lingkungan kerja yang membosankan dan menyedihkan dapat memicu tantangan tekanan kerja yang berlebihan, konflik keamanan, dan pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (Hoare & Vandenberghe, 2024). Sehingga jika tuntutan ini tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, ini dapat menyebabkan stres dan *burnout* (Niu et al., 2022).

Menurut WHO, *burnout* memiliki 3 elemen, yaitu perasaan lelah, terasing dari pekerjaan, dan kinerja yang buruk di lingkungan kerja. Penyebab terjadinya *burnout* pada seseorang ialah karena tekanan pekerjaan, hubungan yang tidak baik antar pekerja, ketidakadilan, kurangnya apresiasi

hasil kerja, beban kerja yang berat (Li et al., 2022). *Burnout* memiliki efek negatif yang sangat terlihat jelas pada karyawan seperti menurunnya kepuasan kerja, sehingga ini dapat mengurangi kualitas hidup dan kepuasan di lingkungan kerja. Sehingga seseorang yang sudah memasuki tahap *burnout* dalam bekerja, bisa memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan karena sudah merasa sangat terbebani oleh tuntutan maupun lingkungan kerja yang buruk.

Tingginya *turnover intention* pekerja di perusahaan sawit dipengaruhi oleh berbagai permasalahan. Studi kasus pada penelitian ini adalah pekerja perusahaan sawit di Kalimantan Barat. Saat ini Indonesia adalah penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, menjadikan sektor perkebunan kelapa sawit sangat penting di Indonesia (Putri et al., 2022). Menurut Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Jumlah produksi minyak kelapa sawit di Indonesia sebanyak 46,82 juta ton. Pada tahun yang sama, luas perkebunan kelapa sawit milik rakyat mencapai 6,21 juta hektar, yang merupakan 40,51% dari total luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Industri kelapa sawit di Indonesia menyerap pekerja paling tidak 16.2 juta orang, yang mana ini menjadikan kebun kelapa sawit sebagai tempat menggantungkan hidup orang-orang (<https://www.antaranews.com/>, 2023). Berbicara mengenai industri kelapa sawit, Provinsi Kalimantan Barat juga merupakan salah satu provinsi penghasil kelapa sawit terbesar di Indonesia. Saat ini Provinsi Kalimantan Barat menduduki posisi kedua dalam perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia, dengan luas perkebunan mencapai 2.017.456 hektare, sehingga ikut andil dalam mendukung produksi minyak sawit di seluruh Indonesia (gokomondo.com, 2023). Namun, seperti halnya industri lainnya, perusahaan-perusahaan sawit dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan ini adalah tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*), yang dapat berdampak negatif terhadap stabilitas operasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil temuan berdasarkan hasil prasurvei yang peneliti lakukan di pertengahan Juni 2024 pada pekerja di industri perkebunan kelapa sawit di beberapa perusahaan yang beroperasi di Kalimantan Barat, menemukan beberapa temuan yang menyangkut *Workplace Incivility*, *Job Demands*, dan *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di Perusahaan sawit ini.

Salah satu faktor utama adalah kurangnya tunjangan tambahan seperti bonus, insentif, atau fasilitas kesehatan juga membuat mereka merasa tidak dihargai dan tidak puas akan hasil yang diterima karena merasa tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan yang dilakukan. Padahal, dengan adanya kompensasi tinggi yang diberikan, dapat memengaruhi komitmen pekerja bagi perusahaan (Wardhani et al., 2024). Kondisi ini diperburuk dengan kondisi kerja yang seringkali tidak memadai, dan kondisi kerja yang melelahkan karena hubungan yang tidak harmonis antar atasan dan pekerja maupun sesama pekerja sehingga dapat menambah beban fisik dan mental pekerja, yang mana dapat menimbulkan ketidakpuasan. Padahal menurut (Jaya et al., 2023), kualitas kehidupan kerja yang rendah secara signifikan berkontribusi pada niat pergantian yang lebih tinggi di antara karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data dikumpulkan secara sistematis dan diukur menggunakan metode statistik dalam menganalisis hubungan antar variabel. Data primer yang digunakan berasal dari responden yang dikumpulkan langsung melalui kuesioner yang telah disiapkan. Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban: 1 sangat setuju, 2 setuju, 3 netral, 4 tidak setuju, dan 5 sangat tidak setuju digunakan untuk mengukur setiap variable.

Penelitian ini didasarkan pada pertimbangan representatif yang memadai untuk analisis statistik yang akan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu sebuah teknik non-probabilitas yang mempertimbangkan kriteria tertentu untuk memastikan relevansi dan representatif sampel terhadap tujuan penelitian. Kriteria pemilihan sampel meliputi: (1) Pekerja perusahaan sawit yang beroperasi di Kalimantan Barat (2) Responden berusia minimal 18 tahun baik pria maupun wanita. (3) Responden memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 250 pegawai yang mana tergabung dalam berbagai perusahaan sawit yang beroperasi di Kalimantan Barat. Teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan software SmartPLS/SEM digunakan untuk menganalisis data. Aplikasi SEM pada Smart PLS 3.2.9 digunakan dengan dua pendekatan: analisis model luar dan model dalam. Model luar diuji dengan validitas konfirmatori ($LF > 0.70$), validitas diskriminan, dan AVE (> 0.50), serta reliabilitas dengan reliabilitas komposit ($CR > 0.70$) dan Cronbach Alpha ($\alpha > 0.60$). Pengujian model dalam dilakukan

melalui bootstrapping untuk menguji hipotesis berdasarkan signifikansi statistik T ($T > 1.96$ dan $p < 0.05$).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 menyajikan informasi mengenai data identitas responden dalam penelitian ini yang disusun berdasarkan karakteristik demografis para pegawai.

Table 1 Penggolongan Karakter Responden

	Item	f	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	186	74,40
	Perempuan	64	25,60
	Total	250	100
Usia	Usia dibawah 20 tahun	34	13,60
	20 – 30 (tahun)	182	72,80
	31 – 40 (tahun)	31	12,40
	41 – 50 (tahun)	2	0,80
	Usia diatas > 50 tahun	1	0,40
	Total	250	100
Pendidikan	Tingkat Sekolah Dasar (SD)	30	12,00
	Tingkat Pendidikan Pertama (SMP)	13	5,20
	Tingkat Pendidikan Menengah (SMA)	92	36,80
	Tingkat Pendidikan Kejuruan (SMK)	23	9,20
	Program Terapan Diploma (3,4)	16	6,40
	Program Tingkat Sarjana (S1)	75	30,00
	Program Tingkat Pasca Sarjana (S2)	1	0,40
	Total	250	100
Lama Bekerja	< 1 Tahun	56	22,40
	1-2 Tahun	109	43,60
	3-5 Tahun	63	25,20
	6-10 Tahun	17	6,80
	11-15 Tahun	5	2,00
	Total	250	100

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Parameter dan Model Struktural

Tabel 2 menyajikan hasil pengukuran validitas, dan reliabilitas uji tes yang dijelaskan melalui berbagai jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Table 2 Hasil Ukuran Pada Sejumlah Variabel dan Uji Tes

Jenis Variabel	Indikator Item Pertanyaan	Factor Loading	AVE	CR	Cronbach Alpha
Workplace Incivility	Saya merasa pimpinan saya mengabaikan saran atau pendapat saya	0,682	0,594	0,921	0,902
	Saya merasa pimpinan kurang memberikan apresiasi terhadap usaha saya	0,743			
	Saya merasa pimpinan memperlakukan saya dengan cara yang tidak baik di depan rekan kerja lain	0,791			
	Saya merasa rekan kerja saya menunjukkan sikap kurang sopan saat bekerja bersama	0,794			
	Saya merasa rekan kerja saya mengabaikan dan tidak menghargai pendapat saya	0,811			
	Saya merasa rekan kerja saya sering berbicara di belakang saya tentang hal yang negatif	0,754			
	Saya merasa rekan kerja saya sering berbicara di belakang saya tentang hal yang negatif	0,789			
	Pada lingkungan kerja saya, saya merasa rekan kerja menunjukkan minat yang tidak pantas pada kehidupan pribadi rekan kerja lainnya	0,792			
	Saya sering merasa tidak mendapat instruksi yang cukup mengenai bagaimana melakukan pekerjaan saya	0,683			
	Saya sering diminta untuk menyelesaikan tugas yang tidak sesuai dengan peran saya	0,706			
Job Demands	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya yang memadai	0,734	0,525	0,869	0,818
	Saya merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya	0,773			
	Saya merasa beban kerja saya lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja lain	0,718			
	Saya merasa kewalahan oleh jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan	0,728			

Jenis Variabel	Indikator Item Pertanyaan	Factor Loading	AVE	CR	Cronbach Alpha
Burnout	Saya merasa tertekan secara emosional ketika memikirkan pekerjaan saya	0,701	0,505	0,860	0,804
	Saya merasa emosi saya terkuras setelah bekerja sepanjang hari	0,704			
	Saya sering merasa kurang energi untuk melakukan pekerjaan sehari-hari	0,711			
	Saya merasa kesehatan mental saya terpengaruh oleh tuntutan pekerjaan saya	0,671			
	Saya merasa kemampuan saya tidak cukup baik dan sering tidak percaya diri dengan kinerja saya di perusahaan ini	0,715			
	Saya merasa kontribusi saya di perusahaan tidak dihargai	0,760			
	Saya merasa tidak akan bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang	0,760			
Turnover Intention	Jika punya peluang untuk keluar dari perusahaan ini, saya akan melakukannya	0,795	0,571	0,903	0,874
	Saya rutin memeriksa lowongan pekerjaan di tempat lain	0,753			
	Saya rutin memeriksa lowongan pekerjaan di tempat lain	0,747			
	Saya merasa kurang puas secara pribadi dengan pekerjaan ini dibandingkan pekerjaan lain	0,782			
	Saya sering membandingkan gaji dan manfaat di perusahaan ini dengan perusahaan lain	0,704			
	Saya merasa perusahaan lain lebih menghargai karyawannya dibanding perusahaan ini	0,745			

Berdasarkan Tabel 2, pada pengujian validitas dan reliabilitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa semua indikator variabel pada model penuh memiliki nilai *standardized loading factor* (SLF) dengan nilai di atas 0.50. Sehingga, dari indikator-indikator yang digunakan pada keempat variabel dianggap valid dan mampu merepresentasikan konstruk model secara utuh. Sementara itu, hasil uji reliabilitas juga konsisten, dimana seluruh instrumen dinyatakan andal dalam mengukur konstruk model penuh secara berulang. Hal ini terlihat dari nilai average variance extracted (AVE) yang lebih dari 0.50, serta construct reliability (CR) yang berada di atas 0.70.

Tabel 3 Hasil Uji Kelayakan Model Fit PLS

Goodness of Fit Index	Batasan Nilai Diterima	Hasil Uji
SRMR	≤0,080	0,071

NFI

≥0,90

0,966

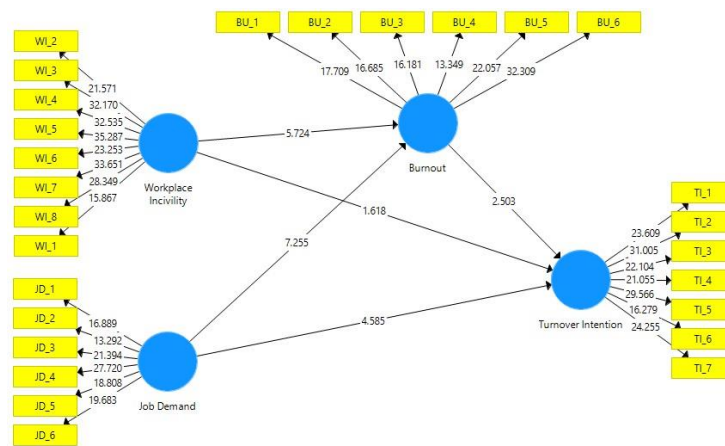
SRMR: Standardized Root Mean Square Residual; NFI; Normed Fit Index

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Hasil analisis pengukuran *goodness of fit* (GOF) yang ditampilkan dalam Tabel 3 dari hasil uji model Smart PLS menunjukkan bahwa model yang dibangun dapat dinyatakan memenuhi persyaratan kecocokan. Nilai SRMR yang diperoleh adalah 0.071 yang berada di bawah batasan nilai yang diterima (≤ 0.08), sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam hal residual standar. Dengan nilai NFI diperoleh sebesar 0.966 yang berada di atas standar nilai diterima (≥ 0.90), yang menunjukkan bahwa model ini telah mencapai tingkat kecocokan yang ideal berdasarkan NFI.

Pengujian Hipotesis

Pengujian mengenai hubungan antar variabel dalam konstruk penelitian yang dirancang dapat dijelaskan dengan mengacu pada model yang diilustrasikan dalam Gambar 1.



Gambar 1 Output Uji Bootstrap Smart PLS

Keputusan mengenai penerimaan hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil analisis terhadap metode statistik yang telah ditetapkan, yaitu nilai distribusi T dan probabilitas nilai p. Hasil hipotesis dapat diterima jika nilai t yang diperoleh lebih besar dari 1.96 (merujuk pada tabel t) dan p kurang dari 0.05. Keluaran ini diperoleh melalui pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) yang dilakukan pada struktur inner model dan disajikan dalam Tabel 4.4 sebagai dasar pengambilan keputusan dalam penelitian berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	O Sample	Statistik T	Probabilitas (p)	Keterangan
<i>Workplace Incivility</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,129	3,159	0.130	Ditolak
<i>Workplace Incivility</i> → <i>Burnout</i>	0,376	5,724	0.000	Diterima
<i>Job Demands</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,399	7,575	0.000	Diterima
<i>Job Demands</i> → <i>Burnout</i>	0,514	7,255	0.000	Diterima
<i>Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,306	2,503	0.013	Diterima

Hipotesis	O Sample	Statistik T	Probabilitas (p)	Keterangan
<i>Workplace Incivility</i> → <i>Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,115	2,155	0.032	Diterima
<i>Job Demands</i> → <i>Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,157	2,492	0.013	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

PEMBAHASAN

Dalam Tabel 5, telah disajikan hasil analisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yang mana menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan ada yang diterima dan ada yang ditolak. Pada hipotesis pertama (H1), pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover Intention* menghasilkan nilai statistik T sebesar 3,159 dengan probabilitas (p) 0,096. Hal ini menunjukkan bahwa *Workplace Incivility* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis ini ditolak. Hasil pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samad et al., 2021b). Pada hipotesis kedua (H2), *Workplace Incivility* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* dengan nilai T sebesar 5,724 dan $p < 0,000$. Ini menegaskan bahwa *Workplace Incivility* berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan tingkat *Burnout* dan hipotesis ini juga diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Liu et al., 2019), dan (Shi et al., 2018). Hipotesis ketiga (H3) dalam menguji hubungan *Job Demands* terhadap *Turnover Intention* yang menghasilkan nilai T 7,575 dan $p < 0,000$. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Kusuma & Zahreni, 2019), dan (Danupranata, 2022). Berdasarkan hipotesis keempat (H4) bahwa hubungan *Job Demands* terhadap *Burnout* juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai T 7,255 dan $p < 0,000$, yang menandakan bahwa *Job Demands* dapat menyebabkan peningkatan *Burnout*, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Hasil pernyataan diatas sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Gupta et al., 2023) dan (Yener & Coşkun, 2013b). Pada Hipotesis kelima (H5) yang menguji hubungan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai T 2,503 dan $p < 0,013$. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan hipotesis ini diterima. Hasil dari penelitian ini berarti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Soelton et al., 2020), (Abudaqa et al., 2020), dan (Abdelmohsen A. Nassani, 2021). Hipotesis keenam (H6) menguji pengaruh *Workplace Incivility* yang di mediasi oleh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* yang menunjukkan nilai T sebesar 2,155 dan $p < 0,032$, sehingga hipotesis ini diterima. Hal ini juga sama dengan hasil penelitian (Oanh & Jun, 2023b). Sementara, pada hipotesis ketujuh (H7) yang menguji hubungan *Job Demands* melalui *Burnout* terhadap *Turnover Intention* menghasilkan nilai T 2,492 dan $p < 0,013$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job Demands* melalui *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis ini diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Faaroek Annie, 2020).

Melalui analisis tersebut, maka rangkaian dari hasil uji hipotesis penelitian ini dapat mengonfirmasi bahwa baik *Workplace Incivility* maupun *Job Demands* secara signifikan mempengaruhi *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi dalam hasil dari penelitian berikut.

KESIMPULAN

Secara komprehensif, penelitian ini telah meneliti dampak ketidaksopanan di tempat kerja, tuntutan pekerjaan, dan kelelahan terhadap niat berhenti bekerja di antara pekerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat. Fokus penelitian ini adalah pada pekerja yang beroperasi di lingkungan kerja yang menantang, di mana ketidakadaban dan tuntutan pekerjaan yang tinggi sering menjadi faktor penentu dalam keputusan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja (*Job Demands*) dan *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja, sementara ketidaksopanan di tempat kerja (*Workplace Incivility*) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap niat berpindah kerja. Selain itu, Ketidakadaban di Tempat Kerja dan Tuntutan Pekerjaan secara positif dan signifikan meningkatkan Niat Berhenti melalui *Burnout* sebagai mediator. Melalui serangkaian hasil uji hipotesis, penelitian ini dapat mengonfirmasi bahwa baik Ketidaksopanan di Tempat Kerja maupun Tuntutan Pekerjaan secara signifikan mempengaruhi Niat Berhenti dengan *Burnout* sebagai variabel perantara dalam hasil penelitian berikut.

SARAN

Berdasarkan temuan mengenai dampak Ketidaksopanan di Tempat Kerja terhadap Niat Berhenti, disarankan agar perusahaan meningkatkan kesadaran tentang perilaku tidak sopan di tempat kerja. Perusahaan perlu menerapkan pelatihan dan kebijakan yang mendorong lingkungan kerja yang lebih positif dan saling menghormati antara rekan kerja. Ini tidak hanya akan mengurangi dampak negatif pada Niat Pergantian, tetapi juga meningkatkan hubungan moral karyawan, dan produktivitas. Dalam tuntutan pekerjaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada niat untuk keluar. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen menciptakan sumber daya pekerjaan yang cukup untuk membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan mereka kelelahan yang muncul akibat ketidakadaban di tempat kerja dan tuntutan pekerjaan harus menjadi perhatian serius bagi manajemen. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan program kesehatan mental dan manajemen stres di tempat kerja. mengadopsi pendekatan tentang pencegahan kelelahan kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mengurangi potensi turnover. melalui niat turnover, perusahaan perlu menerapkan strategi retensi yang efektif untuk menjaga karyawan tetap bertahan. studi ini mengkonfirmasi bahwa pengaruh ketidakadaban di tempat kerja dan tuntutan pekerjaan terhadap niat keluar dengan kelelahan sebagai variabel perantara menunjukkan bahwa perusahaan harus berinvestasi dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. karena kinerja dalam sebuah organisasi dapat meningkat jika memiliki lingkungan dan budaya yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelmohsen A. Nassani, A. A. A. (2021). Investigating the Influence of Job Satisfaction, Job Burnout and Job Engagement on Turnover Intention Among Private Sector Employees in Saudi Arabia. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/13-10-13>
- Abdullah, N.-A., Nasruddin, A. N. M., & Mokhtar, D. M. (2021). The Relationship Between Personality Traits, Deviant Behavior and Workplace Incivility. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i3/8465>
- Abudaga, A., Faiz Hilmi, M., & Dahalan, N. (2020). The Nexus between Job Burnout and Emotional Intelligence on Turnover Intention in Oil and Gas Companies in the UAE. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net (Vol. 13, Issue 11). www.ijicc.net
- Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Relationship Between Burnout, Work Stress, and Turnover Intention on Non-Permanent (Contract) Employees: Study at the Communication and Information Office of Badung Regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 104–107. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1964>
- Apriani, N., Musannip, Z., & Siregar, E. (2023). Factors Affecting Turnover Intention: A Literature Review. In *Technology, and Organizational Behavior (IJTOB)* (Vol. 3, Issue 3). <https://ijbtob.org>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007a). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007b). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Burhamah, W., AlKhayyat, A., Oroszlányová, M., Jafar, H., AlKhayyat, A., & Alabbad, J. (2021). The predictors of depression and burnout among surgical residents: A cross-sectional

- study from Kuwait. *Annals of Medicine and Surgery*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2021.102337>
- Danupranata, G. (2022). The Effect of Job Demands on Turnover Intention Through Work Engagement As A Mediation Variable Asyim Asy'Ari. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 24, 1–09. <https://doi.org/10.9790/487X-2403020109>
- Deswarta, D., M. & A. M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14, 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Faarook Annie. (2020). pengaruh job demand terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan work from home. *Forum Ilmiah*, 17, 384–396.
- Galanakis, M. D. T. E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. <https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Gupta, V., Verma, H., & Gupta, S. (2023a). Effect of Job Demand, Social Support and Decision Latitude on Burnout in Doctors Working in Private and Government Hospitals. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(4), 1001–4055.
- Gupta, V., Verma, H., & Gupta, S. (2023b). Effect of Job Demand, Social Support and Decision Latitude on Burnout in Doctors Working in Private and Government Hospitals. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(4), 1001–4055.
- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L., & Santavirta, N. (2022). Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. *Early Childhood Education Journal*, 50(3), 399–409. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024a). Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and Turnover Intention. *Psychological Reports*, 127(1), 392–418. <https://doi.org/10.1177/00332941221103536>
- Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024b). Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and Turnover Intention. *Psychological Reports*, 127(1), 392–418. <https://doi.org/10.1177/00332941221103536>
- Jaya, A., Rosnani, T., Rosnani, R., Fahrana, Y., & Marumpe, D. P. (2023). Turnover Intention: is it Influenced by Quality of Work Life and Job Satisfaction as a Mediator? *South Asian Research Journal of Business and Management*, 5(06), 179–187. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2023.v05i06.002>
- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, 18(2 February). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Kim, N., Kang, Y. J., Choi, J., & Sohn, Y. W. (2020). The crossover effects of supervisors' workaholism on subordinates' turnover intention: The mediating role of two types of job demands and emotional exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217742>

- Kusuma, H., & Zahreni, S. (2019). Job Demands, Job Resources dan Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Niat Mengundurkan Diri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2623>
- 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>
- Levly Ponti Yuditia, M. I. H. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Management Business Innovation Conference*, 1041–1056.
- Li, X., Zhang, Q., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277>
- Liu, W., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2019). Effect of Workplace Incivility on OCB Through Burnout: the Moderating Role of Affective Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 657–669. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9591-4>
- Mehmood, S., Husin, N. S., & Aziz, A. (2023). Do despotic leadership and workplace incivility predict turnover intention: A mediation by work-family conflict? *Journal of Intercultural Communication*, 23(2), 120–135. <https://doi.org/10.36923/jicc.v23i2.238>
- Muzaffar, S., & Javed, U. (2021). Training And Development Opportunities And Turnover Intentions Post Saudization-Palarch's. In *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* (Vol. 18, Issue 14).
- Niu, L., Li, X., Li, X., & Liu, J. (2022). The Effects of Job Demands and Job Resources on Miners' Unsafe Behavior—The Mediating and Moderating Role of a Sense of Calling. *Sustainability* (Switzerland), 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114294>
- Oanh, L. T., & Jun, J.-K. (2023). The Effects of Workplace Incivility on Turnover Intention through Job Burnout: Focused on Vietnamese Restaurant Employees. *Asia-Pacific Journal of Convergent Research Interchange*, 9(6), 259–271. <https://doi.org/10.47116/apjcri.2023.06.21>
- Pandey, D. L., & Risal, N. (2024). INVESTIGATION OF HUMAN RESOURCE PRACTICES, BURNOUT AND TURNOVER INTENTION. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(1), 222–231. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i1p19>
- Prajith, P. K., & Vigi, V. N. (2023). Empirical Confirmation of the Mediating Role of Social Support in the Relationship Between Burnout, Working Conditions, and Turnover Intention. *SDMIMD Journal of Management*, 49–63. <https://doi.org/10.18311/sdmimd/2023/33009>
- Putri, E. I. K., Dharmawan, A. H., Hospes, O., Yulian, B. E., Amalia, R., Mardiyarningsih, D. I., Kinseng, R. A., Tonny, F., Pramudya, E. P., Rahmadian, F., & Suradiredja, D. Y. (2022). The Oil Palm Governance: Challenges of Sustainability Policy in Indonesia. *Sustainability* (Switzerland), 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031820>
- Raden Roro Lia Chairina, M. M. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). *Zifatama Jawa*.
- Samad, A., Memon, S. B., & Maitlo, A. A. (2021a). Workplace incivility and turnover intention among nurses of public healthcare system in Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 12(5), 1394–1412. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i5.1409>

- Samad, A., Memon, S. B., & Maitlo, A. A. (2021b). Workplace incivility and turnover intention among nurses of public healthcare system in Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 12(5), 1394–1412. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i5.1409>
- Selamoglu, A., & Camgöz Akdağ, H. (2023). "Project Burnout": Proposing a New Definition for Burnout in the Project Management Context with the Purpose of Supporting Sustainable Project Economies. *Environmental Research, Engineering and Management*, 79(1), 7–15. <https://doi.org/10.5755/j01.erem.79.1.32694>
- Shi, Y., Guo, H., Zhang, S., Xie, F., Wang, J., Sun, Z., Dong, X., Sun, T., & Fan, L. (2018). Impact of workplace incivility against new nurses on job burn-out: A cross-sectional study in China. *BMJ Open*, 8(4). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-020461>
- Smidt, O., de Beer, L. T., Brink, L., & Leiter, M. P. (2016). The validation of a workplace incivility scale within the South African banking industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1316>
- Soelton, M., Lestari, A., Arief, H., & Linggarnusantra Putra, R. (2020). The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120, 185–190.
- Sowe, S., & Arslan, M. (2023). Exploring the Impact of Workplace Incivility on Employee Counterproductive Work Behavior through the Mediating Role of Turnover Intention: Evidence from The Gambia and Ghana *INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP*. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 12).
- Sri Maharani¹, M. B. (2018). Analisis hubungan resiliensi matematik terhadap kemampuan pemecahan masalah siswa pada materi lingkaran. *Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif*, 1.
- Tricahyadinata, I., Hendryadi, Suryani, Zainurossalamia ZA, S., & Riadi, S. S. (2020). Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627>
- Wardhani, D. S., Shalahuddin, A., & Hendri, M. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional pada Karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi di Kabupaten Melawi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 12(2), 212. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77675>
- Yener, M., & Coşkun, Ö. (2013a). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 869–876. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.559>
- Yener, M., & Coşkun, Ö. (2013b). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 869–876. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.559>
- Zhao, S., ShouChen, Z., & Hong, W. (2024). Impact of Multiple Job Demands on Chinese University Teachers' Turnover Intentions. *Asia-Pacific Education Researcher*. <https://doi.org/10.1007/s40299-023-00809-y>