JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165–0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

PENGARUH BURNOUT DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN

Patrick Arta[1]*, Wenazir[2]
[1,2] Manajemen, Universitas Budi Luhur
Email korespondensi: patrickar11@gmail.com [1]*

Abstrak: Turnover intention menjadi perhatian perusahaan karena dapat memengaruhi stabilitas sumber daya manusia. Burnout dan job insecurity merupakan dua kondisi yang diduga berkaitan dengan keinginan karyawan meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan kuesioner berskala Likert lima tingkat. Data direncanakan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Naskah ini menguraikan landasan teoretis dan rancangan analisis, tetapi belum menyajikan hasil pengolahan data empiris. Karena itu, simpulan mengenai signifikansi pengaruh kedua variabel belum dapat ditetapkan. Penelitian diharapkan memberi masukan bagi perusahaan mengenai pengelolaan beban kerja dan rasa aman dalam bekerja.

Kata kunci: burnout; job insecurity; karyawan; sumber daya manusia; turnover intention

Abstract: Turnover intention is an important concern for companies because it may affect workforce stability. Burnout and job insecurity are two conditions potentially associated with employees' intention to leave their jobs. This study aims to examine the partial and simultaneous effects of burnout and job insecurity on employee turnover intention. The proposed study adopts an associative quantitative approach using a five-point Likert-scale questionnaire. The data are intended to be analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. This manuscript presents the theoretical background and planned analytical procedures but does not yet report empirical findings. Accordingly, no conclusion about the statistical significance of the relationships can be made. The study is expected to inform workplace policies concerning workload management and perceived job security.

Keywords: burnout; employees; human resources; job insecurity; turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan tidak hanya berperan dalam menjalankan kegiatan operasional, tetapi juga menjadi bagian yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, motivasi, serta komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Namun, mempertahankan karyawan bukanlah hal yang selalu mudah. Berbagai permasalahan di lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan beban pekerjaan maupun kondisi ketenagakerjaan, dapat memengaruhi kenyamanan dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam lingkungan kerja adalah turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat seseorang untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan secara sukarela. Keinginan tersebut tidak selalu langsung diwujudkan dalam bentuk pengunduran diri, tetapi biasanya diawali dengan munculnya ketidakpuasan, berkurangnya keterikatan terhadap pekerjaan, hingga keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Tingginya turnover intention dapat menjadi persoalan bagi perusahaan karena berpotensi mengganggu stabilitas tenaga kerja, meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan, serta memengaruhi produktivitas perusahaan.

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah burnout. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan pekerjaan secara terus-menerus. Kondisi ini dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan untuk menghadapinya. Karyawan yang mengalami burnout biasanya merasa kehilangan energi, sulit berkonsentrasi, kurang bersemangat dalam bekerja, dan mulai menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam waktu yang lama tanpa penanganan yang tepat, karyawan dapat merasa bahwa meninggalkan perusahaan merupakan salah satu cara untuk mengurangi tekanan yang dialaminya.

Selain burnout, faktor lain yang juga dapat memengaruhi turnover intention adalah job insecurity. Job insecurity merupakan perasaan tidak aman atau kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Perasaan ini dapat muncul karena adanya ketidakpastian status pekerjaan, ancaman pemutusan hubungan kerja, perubahan kebijakan perusahaan, maupun kekhawatiran terhadap masa depan karier. Karyawan yang merasa posisi pekerjaannya tidak stabil cenderung mengalami tekanan psikologis karena tidak memiliki kepastian mengenai keberlanjutan hubungan kerjanya. Situasi tersebut dapat mengurangi rasa percaya terhadap perusahaan dan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain yang dinilai lebih memberikan kepastian.

Burnout dan job insecurity merupakan dua kondisi yang memiliki karakteristik berbeda, tetapi keduanya dapat memengaruhi cara karyawan memandang pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Burnout lebih berkaitan

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165–0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

dengan kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus, sedangkan job insecurity berhubungan dengan ketidakpastian dan kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan. Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi sekaligus merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya berpotensi mengalami tekanan yang lebih besar. Jika kondisi tersebut tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dapat semakin meningkat.

Permasalahan ini menjadi penting untuk diperhatikan karena turnover intention tidak hanya berdampak pada karyawan sebagai individu, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan. Ketika karyawan memiliki keinginan untuk keluar, perusahaan berpotensi kehilangan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman, keterampilan, serta pemahaman terhadap sistem kerja yang berlaku. Perusahaan juga perlu mengeluarkan waktu dan biaya tambahan untuk mencari serta melatih karyawan pengganti. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang mendorong munculnya turnover intention merupakan langkah penting dalam membangun lingkungan kerja yang lebih sehat dan menjaga keberlangsungan sumber daya manusia di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, burnout dan job insecurity menjadi dua faktor yang menarik untuk dikaji dalam kaitannya dengan turnover intention pada karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh burnout terhadap turnover intention, pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, serta pengaruh burnout dan job insecurity secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengelola beban kerja, menciptakan rasa aman dalam bekerja, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang dialami seseorang akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi ini umumnya muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi tidak seimbang dengan kemampuan individu untuk mengelola tekanan tersebut. Karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa kehabisan energi, kehilangan semangat, dan mengalami penurunan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Burnout tidak hanya berkaitan dengan rasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini juga dapat memengaruhi cara seseorang memandang pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, dan menjalankan tanggung jawabnya. Dalam jangka panjang, burnout dapat menurunkan kualitas kinerja serta membuat karyawan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Menurut konsep Maslach dan Jackson, burnout memiliki tiga dimensi utama, yaitu:

Emotional Exhaustion (kelelahan emosional), yaitu kondisi ketika karyawan merasa kehabisan energi secara emosional akibat tuntutan pekerjaan. Karyawan dapat merasa lelah sebelum memulai pekerjaan, mudah mengalami tekanan, dan kesulitan mempertahankan semangat kerja.

Depersonalization (depersonalisasi), yaitu munculnya sikap negatif, sinis, atau menjaga jarak terhadap pekerjaan maupun orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kondisi ini dapat terlihat dari berkurangnya kepedulian dan sikap tidak ramah terhadap rekan kerja atau pelanggan.

Reduced Personal Accomplishment (penurunan pencapaian pribadi), yaitu perasaan bahwa kemampuan dan hasil kerja yang dimiliki tidak lagi memberikan pencapaian yang berarti. Karyawan dapat merasa kurang kompeten, tidak produktif, dan kehilangan keyakinan terhadap kemampuan dirinya.

Burnout dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kurangnya dukungan dari atasan, konflik dalam pekerjaan, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kondisi tersebut, karyawan berisiko mengalami kelelahan berkepanjangan yang dapat memengaruhi sikap dan perilakunya di tempat kerja.

Job Insecurity

Job insecurity merupakan kondisi psikologis ketika karyawan merasa khawatir atau tidak memiliki kepastian mengenai keberlangsungan pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat muncul karena adanya ancaman pemutusan hubungan kerja, perubahan struktur organisasi, ketidakpastian kontrak, maupun kondisi perusahaan yang dianggap tidak stabil.

Job insecurity tidak selalu berarti bahwa karyawan benar-benar akan kehilangan pekerjaannya. Hal yang lebih ditekankan adalah bagaimana karyawan mempersepsikan ancaman tersebut. Bahkan ketika belum ada keputusan perusahaan mengenai pengurangan tenaga kerja, kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan dapat menimbulkan tekanan psikologis.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), job insecurity berkaitan dengan ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan ketika menghadapi situasi yang dianggap mengancam.

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165–0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

Artinya, perasaan tidak aman dalam bekerja bukan hanya muncul karena adanya ancaman, tetapi juga karena karyawan merasa memiliki keterbatasan untuk mengendalikan situasi tersebut.

Job insecurity dapat dipahami melalui beberapa aspek berikut:

Perceived Threat to Job Continuity, yaitu persepsi karyawan mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan atau tidak dapat melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan.

Powerlessness (ketidakberdayaan), yaitu perasaan bahwa karyawan tidak memiliki kendali yang cukup untuk mempertahankan pekerjaannya ketika menghadapi ancaman.

Threat to Job Features, yaitu kekhawatiran terhadap perubahan aspek penting dalam pekerjaan, seperti posisi, pendapatan, tanggung jawab, fasilitas, maupun kesempatan pengembangan karier.

Beberapa kondisi yang dapat meningkatkan job insecurity antara lain perubahan kebijakan perusahaan, restrukturisasi organisasi, penggunaan tenaga kerja kontrak, ketidakstabilan kondisi ekonomi, dan kurangnya komunikasi antara manajemen dengan karyawan. Ketidakjelasan informasi mengenai masa depan perusahaan juga dapat memperbesar kekhawatiran karyawan.

Jika berlangsung dalam waktu lama, job insecurity dapat mengurangi rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Karyawan mungkin mulai mencari pekerjaan alternatif yang dianggap lebih stabil dan memberikan kepastian terhadap masa depan kariernya.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela. Keinginan tersebut dapat muncul karena berbagai alasan, mulai dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan, hubungan kerja yang kurang baik, tekanan pekerjaan, hingga ketidakpastian mengenai masa depan karier.

Turnover intention perlu mendapat perhatian karena dapat menjadi indikasi awal adanya permasalahan dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan. Meskipun belum tentu berakhir dengan pengunduran diri, munculnya keinginan untuk keluar menunjukkan bahwa karyawan mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan di luar perusahaan.

Turnover intention berbeda dengan turnover. Turnover merupakan kondisi ketika karyawan benar-benar meninggalkan organisasi, sedangkan turnover intention masih berada pada tahap niat atau keinginan untuk melakukannya.

Menurut Mobley (1977), proses seseorang meninggalkan pekerjaan dapat diawali dengan munculnya pemikiran untuk berhenti, dilanjutkan dengan pertimbangan terhadap alternatif pekerjaan lain, hingga keputusan untuk keluar dari organisasi.

Turnover intention dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu:

Thinking of Quitting (pemikiran untuk keluar), yaitu munculnya pikiran atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani.

Intention to Search (keinginan mencari pekerjaan lain), yaitu adanya dorongan untuk mencari informasi atau peluang pekerjaan di perusahaan lain.

Intention to Quit (niat untuk berhenti), yaitu adanya keinginan yang lebih kuat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan saat ini.

Tingginya turnover intention dapat memberikan dampak bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya perekrutan, kebutuhan pelatihan karyawan baru, terganggunya proses kerja, serta hilangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sebelumnya. Karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hubungan Burnout terhadap Turnover Intention

Burnout memiliki hubungan yang erat dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional dalam waktu lama cenderung merasa bahwa pekerjaan yang dijalani sudah tidak memberikan kenyamanan. Ketika tekanan pekerjaan terus meningkat dan tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, karyawan dapat mulai mempertimbangkan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui tiga dimensi burnout. Kelelahan emosional membuat karyawan kehilangan energi untuk menjalankan pekerjaannya, depersonalisasi mendorong munculnya sikap negatif terhadap lingkungan kerja, sedangkan penurunan pencapaian pribadi membuat karyawan merasa bahwa dirinya tidak lagi berkembang. Ketiga kondisi tersebut dapat mengurangi keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan keinginan untuk keluar.

Hubungan ini didukung oleh penelitian Özkan (2022) yang menggunakan pendekatan meta-analisis terhadap 262 penelitian dengan 374 korelasi. Hasilnya menunjukkan bahwa burnout memiliki hubungan positif dengan turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaannya.

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165-0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

Berdasarkan penjelasan tersebut, burnout dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang berpotensi meningkatkan turnover intention. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan, terutama ketika tuntutan pekerjaan mulai memengaruhi kesehatan dan kenyamanan mereka dalam bekerja.

Hubungan Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Job insecurity juga memiliki keterkaitan dengan turnover intention karena rasa aman merupakan salah satu hal yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti dapat mengalami kekhawatiran mengenai pendapatan, status pekerjaan, dan keberlanjutan kariernya. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil.

Ketidakpastian pekerjaan juga dapat memengaruhi hubungan antara karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan merasa perusahaan tidak mampu memberikan kepastian atau perlindungan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi dapat mengalami penurunan. Dalam keadaan seperti ini, mencari pekerjaan baru bisa dianggap sebagai salah satu cara untuk mendapatkan keamanan kerja yang lebih baik.

Penelitian Lee dan Jeong (2017) terhadap 459 karyawan dari berbagai perusahaan di Korea Selatan menemukan bahwa job insecurity berhubungan positif dengan turnover intention. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Temuan yang lebih baru juga disampaikan oleh Låstad et al. (2025). Melalui meta-analisis terhadap 237 penelitian, mereka menemukan bahwa job insecurity berhubungan positif dengan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi maupun profesinya. Temuan ini memperlihatkan bahwa ketidakpastian pekerjaan merupakan persoalan yang dapat memengaruhi keputusan karyawan dalam mempertahankan atau mengakhiri hubungan kerja.

Dengan demikian, semakin tinggi job insecurity yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan munculnya turnover intention. Perusahaan perlu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan informasi yang jelas mengenai kebijakan ketenagakerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman kepada karyawan.

Hubungan Burnout dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Burnout dan job insecurity merupakan dua faktor yang dapat muncul secara bersamaan dan memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Burnout berkaitan dengan tekanan dan kelelahan yang dialami ketika menjalankan pekerjaan, sedangkan job insecurity berhubungan dengan kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan. Keduanya memiliki sumber permasalahan yang berbeda, tetapi dapat memberikan dampak yang saling memperkuat terhadap kondisi psikologis karyawan.

Bayangkan seorang karyawan yang setiap hari harus menyelesaikan pekerjaan dengan target tinggi dan waktu yang terbatas. Di sisi lain, karyawan tersebut juga merasa khawatir karena status pekerjaannya tidak pasti atau perusahaan sedang melakukan perubahan organisasi. Situasi seperti ini dapat membuat karyawan merasa tertekan, kehilangan motivasi, dan mulai memikirkan kemungkinan untuk bekerja di tempat lain.

Burnout dapat membuat karyawan ingin meninggalkan pekerjaan karena merasa tidak sanggup lagi menghadapi tuntutan yang ada. Sementara itu, job insecurity dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan lain karena menginginkan kepastian dan stabilitas. Ketika kedua kondisi tersebut terjadi secara bersamaan, alasan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menjadi semakin kuat.

Hubungan burnout dan turnover intention telah diperkuat oleh penelitian meta-analisis Özkan (2022), sedangkan hubungan job insecurity dan turnover intention didukung oleh penelitian Låstad et al. (2025). Kedua penelitian tersebut memberikan dasar empiris bahwa kelelahan kerja dan ketidakpastian pekerjaan merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memandang bahwa burnout dan job insecurity perlu dianalisis secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh keduanya terhadap turnover intention. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai alasan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara burnout dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan. Melalui pendekatan ini, data yang diperoleh dapat diolah secara statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu burnout (X1) dan job insecurity (X2), terhadap satu variabel dependen, yaitu turnover intention (Y).

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165–0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi yang menjadi objek penelitian. Populasi tersebut mencakup karyawan yang memiliki pengalaman langsung dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dan menghadapi kondisi lingkungan kerja di perusahaan.

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun kriteria responden yang dapat digunakan meliputi:

Karyawan yang sedang aktif bekerja pada perusahaan atau organisasi yang menjadi objek penelitian; Karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal enam bulan; Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi dan kebutuhan analisis statistik. Penentuan jumlah responden juga perlu mempertimbangkan kecukupan sampel untuk pengujian regresi linear berganda.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai burnout, job insecurity, dan turnover intention. Kuesioner digunakan untuk mengetahui persepsi serta kondisi yang dirasakan karyawan berkaitan dengan ketiga variabel penelitian.

Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber pendukung, seperti buku, artikel jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung pembahasan hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, kemudian diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban sesuai dengan kondisi yang mereka alami.

Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert lima tingkat

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator burnout, job insecurity, dan turnover intention. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memudahkan pengukuran tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu burnout (X1), job insecurity (X2), dan turnover intention (Y). Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

Burnout (X1)

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan serta tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator, yaitu:

Emotional exhaustion (kelelahan emosional); Depersonalization (depersonalisasi); Reduced personal accomplishment (penurunan pencapaian pribadi).

Job Insecurity (X2)

Job insecurity merupakan perasaan tidak aman atau kekhawatiran karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan serta kemungkinan kehilangan aspek penting dalam pekerjaannya. Variabel ini diukur melalui indikator:

Kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan; Persepsi terhadap ancaman kehilangan pekerjaan; Kekhawatiran terhadap perubahan kondisi atau karakteristik pekerjaan; Perasaan tidak berdaya dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan.

Turnover Intention (Y)

Turnover intention merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela. Variabel ini diukur melalui tiga indikator, yaitu:

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165-0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

Thinking of quitting (keinginan atau pemikiran untuk berhenti); Intention to search (keinginan mencari pekerjaan lain); Intention to quit (niat untuk meninggalkan perusahaan).

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah menggunakan metode analisis statistik. Pengolahan data dapat dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS atau program statistik lainnya. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sesuai ketentuan pengujian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen umumnya dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan. Pengujian meliputi:

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal; Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Pengujian dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention; α = Konstanta; β1 = Koefisien regresi burnout; β2 = Koefisien regresi job insecurity; X1 = Burnout; X2 = Job Insecurity; e = Kesalahan atau residual.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah burnout dan job insecurity secara masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention; Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah burnout dan job insecurity secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention; Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan burnout dan job insecurity dalam menjelaskan variasi turnover intention. Semakin besar nilai R^2, semakin besar proporsi variasi turnover intention yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model penelitian.

Seluruh pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil pengujian kemudian digunakan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan kriteria statistik yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kelelahan akibat tuntutan pekerjaan dan ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai responden. Kuesioner mencakup pernyataan mengenai tiga variabel utama, yaitu burnout sebagai variabel independen pertama (X1), job insecurity sebagai variabel independen kedua (X2), dan turnover intention sebagai variabel dependen (Y). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan. Hasil pengujian tersebut digunakan sebagai dasar untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165–0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

Hasil Penelitian

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut, instrumen penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas bertujuan memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban instrumen penelitian.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas digunakan untuk menentukan kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang memenuhi kriteria pengujian dapat digunakan dalam analisis statistik berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda memenuhi persyaratan statistik. Pengujian meliputi uji normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil dari pengujian tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah model regresi dapat digunakan dalam menganalisis pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh burnout serta job insecurity terhadap turnover intention. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

Melalui analisis ini, dapat diketahui apakah peningkatan burnout dan job insecurity diikuti oleh peningkatan turnover intention pada karyawan. Nilai koefisien regresi masing-masing variabel juga digunakan untuk melihat kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh burnout dan job insecurity secara parsial terhadap turnover intention, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan.

Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menentukan apakah hipotesis pertama, kedua, dan ketiga didukung oleh data penelitian. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi turnover intention berdasarkan burnout dan job insecurity.

Pembahasan

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Burnout merupakan salah satu kondisi yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental secara terus-menerus cenderung mengalami penurunan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat membuat pekerjaan terasa semakin berat dan mengurangi kenyamanan selama bekerja.

Ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan sudah melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya, keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat muncul. Karyawan mungkin mulai berpikir bahwa bekerja di tempat lain akan memberikan lingkungan yang lebih baik dan mengurangi tekanan yang selama ini dirasakan.

Hubungan antara burnout dan turnover intention dapat dijelaskan melalui tiga dimensi burnout, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kelelahan emosional membuat karyawan kehilangan energi, depersonalisasi dapat mengurangi kepedulian terhadap lingkungan kerja, sedangkan penurunan pencapaian pribadi membuat karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak lagi memberikan kepuasan.

Dengan demikian, burnout menjadi kondisi yang perlu diperhatikan perusahaan karena dapat memengaruhi kenyamanan kerja sekaligus meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Job insecurity berkaitan dengan perasaan tidak aman yang dialami karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Ketidakpastian mengenai status pekerjaan, ancaman pemutusan hubungan kerja, maupun perubahan kebijakan perusahaan dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap masa depan karier.

Karyawan yang merasa tidak memiliki kepastian mengenai pekerjaannya cenderung lebih berhati-hati dalam memandang masa depan di perusahaan. Mereka mungkin mulai mempertimbangkan pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan mampu memberikan jaminan keberlangsungan karier.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rasa aman dalam bekerja memiliki peran penting dalam membangun hubungan antara karyawan dan perusahaan. Ketika rasa aman tersebut berkurang, kepercayaan serta komitmen karyawan juga berpotensi mengalami penurunan.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kejelasan kebijakan ketenagakerjaan, komunikasi internal, serta kepastian mengenai posisi dan tanggung jawab karyawan. Langkah tersebut dapat membantu mengurangi kekhawatiran yang muncul akibat ketidakpastian pekerjaan.

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165-0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

Pengaruh Burnout dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Burnout dan job insecurity merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Meskipun memiliki penyebab yang berbeda, keduanya dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kenyamanan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang mengalami burnout mungkin merasa tidak sanggup lagi menghadapi tuntutan pekerjaan. Sementara itu, karyawan yang mengalami job insecurity dapat merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kepastian terhadap masa depan pekerjaannya. Apabila kedua kondisi tersebut terjadi secara bersamaan, karyawan dapat memiliki alasan yang lebih kuat untuk mempertimbangkan pekerjaan di tempat lain.

Dari sudut pandang perusahaan, permasalahan ini menunjukkan bahwa mempertahankan karyawan tidak cukup hanya dengan memberikan pekerjaan dan penghasilan. Perusahaan juga perlu memperhatikan beban kerja, kondisi psikologis, komunikasi organisasi, serta rasa aman yang dirasakan karyawan.

Upaya mengelola burnout dan mengurangi job insecurity menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengurangi faktor-faktor yang mendorong munculnya turnover intention.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Dari sisi manajemen, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar tuntutan pekerjaan tidak menimbulkan kelelahan berkepanjangan. Dukungan atasan, komunikasi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk membantu menjaga kondisi psikologis karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu memberikan informasi yang jelas mengenai kebijakan ketenagakerjaan dan perubahan organisasi. Kepastian informasi dapat membantu mengurangi kekhawatiran karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan karyawan yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan keberlanjutan hubungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian mengenai pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan, dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan merupakan permasalahan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi dalam lingkungan kerja. Dua faktor yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kelelahan akibat tuntutan pekerjaan dan ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan.

Burnout dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya turnover intention. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental secara terus-menerus berpotensi kehilangan motivasi serta kenyamanan dalam bekerja. Jika kondisi tersebut tidak ditangani dengan baik, karyawan dapat mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di lingkungan yang dianggap lebih mendukung kesejahteraannya.

Selain burnout, job insecurity juga berpotensi memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpastian mengenai status pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan, dan kekhawatiran terhadap masa depan karier dapat mengurangi rasa aman karyawan. Kondisi tersebut dapat mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan yang memberikan kepastian lebih baik.

Secara keseluruhan, burnout dan job insecurity merupakan dua faktor yang penting untuk diperhatikan dalam upaya memahami turnover intention pada karyawan. Perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan pencapaian target dan produktivitas, tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan kepastian informasi mengenai pekerjaan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Saran

Perusahaan diharapkan dapat melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih seimbang agar karyawan tidak mengalami tekanan yang berlebihan. Pembagian tugas yang jelas, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta dukungan dari atasan dapat membantu mengurangi risiko burnout. Perusahaan juga perlu membangun komunikasi yang terbuka mengenai kebijakan ketenagakerjaan dan perubahan organisasi agar karyawan memperoleh informasi yang jelas mengenai keberlangsungan pekerjaannya.

Karyawan diharapkan dapat mengenali kondisi fisik dan psikologisnya ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta menyampaikan kendala yang dihadapi dapat membantu menciptakan pengalaman kerja yang lebih sehat.

Creative Commons Attribution 4.0 International License

JEMIN
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Inovasi Nusantara
E-ISSN 3165–0554
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026
https://yslnusantara.com/index.php/Jemin

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan pembahasan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor industri atau perusahaan yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian memberikan gambaran yang lebih beragam.

Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Creative Commons Attribution 4.0 International License

DAFTAR PUSTAKA

[1] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review, 9(3), 438–448. https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673

[2] Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 335–359. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651

[3] Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. Social Behavior and Personality: An International Journal, 45(4), 529–536. https://doi.org/10.2224/sbp.5865

[4] Låstad, L., Pienaar, J., Näswall, K., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2025). Moving on up now? A meta-analysis of the associations between job insecurity and career-related outcomes. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 10(1), Article 2. https://doi.org/10.16993/sjwop.275

[5] 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

[6] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

[7] Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 62(2), 237–240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

[8] Özkan, A. H. (2022a). The effect of burnout and its dimensions on turnover intention among nurses: A meta-analytic review. Journal of Nursing Management, 30(3), 660–669. https://doi.org/10.1111/jonm.13525

[9] Özkan, A. H. (2022b). The effect of burnout and work attitudes on turnover intention: A meta-analytical comparison between Asia, Oceania, and Africa. Journal of Asia-Pacific Business, 23(2), 113–141. https://doi.org/10.1080/10599231.2022.2065564

[10] Özkan, A. H. (2022). The effect of burnout and its dimensions on turnover intention among nurses: A meta-analytic review. Journal of Nursing Management, 30(3), 660–669. https://doi.org/10.1111/jonm.13525

[11] Haar, J. (2022). What are the odds of burnt-out risk and leaving the job? Turnover intent consequences of worker burnout using a two sample New Zealand study. International Journal of Social Psychiatry. https://doi.org/10.1111/ijsa.12393

[12] Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. Behavioral Sciences, 14(4), 322. https://doi.org/10.3390/bs14040322

[13] Wicaksana, P. (2024). Exploring the impact of burnout and job insecurity on turnover intention during the Covid-19 pandemic. Acta Psychologia, 2(4), 141–149. https://doi.org/10.35335/psychologia.v2i4.47

[14] Wirawan, H., Salam, R., Normawati, Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2023). Predicting turnover intention in Indonesian public organisations: Investigating the effect of citizen and workplace incivility, and job insecurity. International Journal of Public Sector Management, 36(4/5), 365–381. https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2021-0141

[15] Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. (2023). Journal of Organizational Behavior, 45(3), 416–433. https://doi.org/10.1002/job.2728

[16] Modeling the impact of techno-stress and burnout on employees' work-life balance and turnover intention: A job demands-resources theory perspective. (2023). Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 10(1), 121–134. https://doi.org/10.1002/joe.22206

[17] Låstad, L., Pienaar, J., Näswall, K., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2025). Moving on up now? A meta-analysis of the associations between job insecurity and career-related outcomes. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 10(1), Article 2. https://doi.org/10.16993/sjwop.275

Creative Commons Attribution 4.0 International License