

Pengaruh *Job Insecurity, Workload, dan Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Haansiro

Aqila Fitriana¹, Wa Ode Siti Nurrahman²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Semarang, Indonesia

E-mail: aqilafitriana3012@gmail.com¹, waodenurrahmah1989@gmail.com²

Article History:

Received: 02 Juni 2026

Revised: 20 Juni 2026

Accepted: 25 Juni 2026

Keywords: *job insecurity, workload, job burnout, turnover intention.*

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kelelahan kerja (*burnout*), beban kerja, dan ketidakamanan kerja memengaruhi niat pekerja CV Haansiro untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif bersamaan dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*) digunakan untuk memilih sampel sebanyak 38 responden dari 50 pekerja yang membentuk populasi penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi tinjauan pustaka, distribusi kuesioner, dan observasi. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial dengan menggunakan validitas, reliabilitas, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan pekerja CV Haansiro untuk meninggalkan pekerjaan mereka dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketidakamanan kerja. Di sisi lain, niat untuk berhenti kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja atau kelelahan kerja. Selain itu, temuan uji simultan menunjukkan bahwa keinginan pekerja CV Haansiro untuk meninggalkan pekerjaan mereka dipengaruhi secara signifikan oleh ketidakstabilan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja secara gabungan. Temuan studi menunjukkan bahwa salah satu elemen yang memengaruhi kecenderungan pekerja untuk keluar dari organisasi adalah ketidakstabilan pekerjaan.

PENDAHULUAN

Karena sangat penting untuk operasional dan membantu pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah bisnis. Untuk mempertahankan operasional yang efisien, bisnis membutuhkan pekerja yang berkualifikasi tinggi selain uang dan teknologi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa bisnis mempertahankan talenta terbaik. Sumber daya manusia berkualitas tinggi dapat membantu bisnis mencapai tujuannya, menurut Putra dkk. (2024). Selain itu, menurut (Oley dkk.,

2023), sumber daya manusia merupakan aset bisnis penting yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, bisnis seringkali berurusan dengan berbagai masalah HRM yang berkaitan dengan karyawan. Niat berhenti kerja adalah salah satu masalah yang umum terjadi.

Keinginan atau kecenderungan pekerja untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan di tempat lain dikenal sebagai niat berhenti kerja. Karena dapat berdampak buruk pada bisnis, seperti mengganggu operasional, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan staf baru, niat berhenti kerja merupakan kekhawatiran yang serius. Putra dkk. (2024) menyatakan bahwa niat berhenti kerja merupakan masalah yang umum terjadi di bisnis karena dapat mengakibatkan ketidakstabilan di antara karyawan. Selain itu, menurut Oley dkk. (2023), niat berhenti kerja terjadi ketika pekerja ingin pindah atau keluar dari perusahaan karena merasa kondisi kerja mereka tidak menyenangkan. Demikian pula, beban kerja yang berat dan persepsi kepuasan kerja yang buruk dapat berdampak pada niat berhenti kerja (Pridayanti dkk., 2025). Keadaan ini menunjukkan bahwa untuk menjaga stabilitas dan kinerja staf, perusahaan harus memperhatikan niat berhenti kerja. Ketidakamanan kerja, atau ketidakstabilan kerja yang dirasakan pekerja di dalam organisasi, adalah salah satu faktor yang dapat berdampak pada niat berhenti kerja.

Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja melakukannya karena mereka tidak yakin tentang jalur karier, status pekerjaan, atau keberlanjutan pekerjaan mereka. Kecemasan yang ditimbulkan oleh situasi ini dapat menyebabkan pekerja mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih stabil. Ketidakamanan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada niat berhenti kerja, menurut B. Lestari dkk., 2024. Ini berarti bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi meningkat seiring dengan tingkat ketidakamanan kerja mereka. Putri & Putra (2025) dan Oley dkk. (2023), yang menyatakan bahwa ketidakstabilan pekerjaan merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi niat berhenti kerja karyawan, mendukung pandangan ini. Beban kerja dianggap memiliki dampak pada niat berhenti kerja selain ketidakstabilan pekerjaan.

Jumlah tugas yang harus dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat pekerja merasa lelah dan cemas, yang menurunkan kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat membuat seseorang ingin mencari pekerjaan lain. Menurut penelitian (L. Yuliana dkk., 2025), niat untuk berhenti kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Ini menyiratkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi meningkat seiring dengan beban kerja mereka. Studi (Pridayanti dkk., 2025) dan (Tampi dkk., 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi niat untuk berhenti kerja juga menguatkan hasil ini. Oleh karena itu, untuk mengurangi kemungkinan pergantian karyawan, bisnis harus mengelola beban kerja staf secara efisien. Niat untuk berhenti kerja diyakini dipengaruhi oleh kelelahan kerja selain beban kerja.

Karyawan yang menderita kelelahan kerja (*burnout*) secara mental, emosional, dan fisik kelelahan akibat tekanan kerja yang berkelanjutan. Penyakit ini dapat menyebabkan pekerja menjadi kurang termotivasi, kehilangan semangat, dan kesulitan berkonsentrasi. Akibatnya, pekerja mungkin ingin keluar dari perusahaan karena mereka tidak mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka. *Burnout* kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar pada niat berhenti kerja, menurut (Alifah & Indiyati, 2024). Ini menyiratkan bahwa keinginan pekerja untuk keluar dari organisasi meningkat seiring dengan tingkat *burnout* mereka. (Setiawan & Sulastri, 2024) dan (Nora dkk., 2025), yang menyatakan bahwa *burnout* dapat meningkatkan niat berhenti kerja karyawan, menguatkan hasil penelitian ini. Oleh karena itu, untuk menghindari peningkatan tingkat niat berhenti kerja, perusahaan harus memperhatikan kondisi kerja karyawan mereka.

Namun, penelitian sebelumnya tentang dampak *burnout* kerja, beban kerja, dan ketidakamanan kerja terhadap niat berhenti kerja menunjukkan inkonsistensi. Sementara (Rezeki & Rahman, 2024) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak memiliki dampak signifikan pada niat berhenti kerja, (B. Lestari dkk., 2024) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berdampak pada niat berhenti kerja. (L. Yuliana dkk., 2025) menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap niat berhenti kerja, tetapi (Nabila Islamia dkk., 2025) tidak menemukan pengaruh tersebut. Selain itu, (Alifah & Indiyati, 2024) menemukan bahwa kelelahan kerja memang memengaruhi niat untuk berhenti kerja, meskipun (L. Yuliana dkk., 2025) menghasilkan temuan yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperlukan lebih banyak penelitian dengan partisipan yang beragam untuk menentukan dampak ketidakamanan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja terhadap niat berhenti kerja.

CV Haansiro, sebuah perusahaan penyedia layanan internet dan TI, juga menemukan kejadian ini. Terdapat informasi tentang pergantian staf selama tiga tahun sebelumnya berdasarkan temuan awal para peneliti. Enam orang berhenti pada tahun 2023, sehingga jumlah total karyawan menjadi 48. Kemudian, pada tahun 2024, terdapat 59 pekerja setelah 10 orang berhenti. Selain itu, 20 pekerja dilaporkan telah meninggalkan perusahaan pada tahun 2025, sehingga jumlah karyawan akhir menjadi 50 orang. Kondisi ini menunjukkan variasi dalam jumlah karyawan, yang mengindikasikan kecenderungan karyawan CV Haansiro untuk berniat meninggalkan perusahaan. Kondisi ini diduga terkait dengan sejumlah masalah, termasuk kelelahan kerja, beban kerja, dan ketidakstabilan pekerjaan. Oleh karena itu, para peneliti tertarik untuk mempelajari bagaimana kelelahan kerja, beban kerja, dan ketidakamanan pekerjaan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan CV Haansiro.

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di organisasi lain dikenal sebagai niat berhenti kerja. Menurut Mobley (1977), niat berhenti kerja merupakan hasil dari penilaian seseorang terhadap posisinya dan ditandai dengan gagasan untuk meninggalkan organisasi, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan pemikiran untuk mengundurkan diri. Banyak variabel, termasuk ketidakstabilan pekerjaan, beban kerja yang berat, dan kelelahan karyawan, dapat memengaruhi niat berhenti kerja. Menurut (Oley dkk., 2023), persepsi pekerja tentang kondisi kerja yang sulit merupakan akar penyebab niat berhenti kerja. Selain itu, (Pridayanti dkk., 2025) menjelaskan bahwa beban kerja yang berat dapat meningkatkan niat pekerja untuk berhenti. Dengan demikian, kelelahan kerja juga dapat membuat karyawan ingin berhenti dari organisasi (Alifah & Indiyati, 2024).

Job Insecurity

Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja disebabkan oleh ketidakpastian prospek karir masa depan, status pekerjaan, dan keberlanjutan pekerjaan mereka. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), ketidakamanan kerja terjadi ketika pekerja merasa memiliki sedikit kendali atas keadaan mereka dan merasa terancam kehilangan pekerjaan. Karena merasa kurang percaya diri di tempat kerja, ketidakstabilan pekerjaan dapat meningkatkan niat individu untuk berhenti. Menurut (F. Yuliana & Rahman, 2024), (Putri & Putra, 2025), dan (Fikriyah dkk., 2025), niat berhenti kerja dipengaruhi oleh ketidakstabilan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecenderungan pekerja untuk berhenti dari organisasi meningkat seiring dengan tingkat ketidakamanan kerja mereka.

Workload

Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai beban kerja mereka. Beban kerja dinilai menggunakan sejumlah variabel, termasuk tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan temporal, kinerja, usaha, dan tingkat frustrasi (Hart, S. G., & Staveland, L. E., 1988). Beban kerja yang berlebihan dapat membuat orang merasa stres dan kelelahan di tempat kerja, yang dapat menyebabkan niat untuk berhenti kerja. Beban kerja memengaruhi niat pekerja untuk berhenti kerja di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto, menurut penelitian (Nora dkk., 2025). Lebih lanjut, menurut (A. U. Lestari & Almanshur, 2025), salah satu elemen yang dapat meningkatkan keinginan karyawan Generasi Z di Kota Malang untuk berhenti kerja adalah beban kerja mereka.

Job Burnout

Kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berkelanjutan dikenal sebagai kelelahan kerja (*job burnout*). Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981) mengidentifikasi tiga tanda kelelahan kerja: penurunan prestasi pribadi, depersonalisasi, dan kelelahan emosional. Niat untuk berhenti kerja dapat meningkat sebagai akibat dari efek buruk kelelahan kerja terhadap motivasi dan antusiasme kerja. Menurut (Elliza Noor Prabandhini & Widi Fajar Widyatmoko, 2025), kecenderungan pekerja sektor perhotelan Generasi Z di Yogyakarta untuk meninggalkan pekerjaan mereka dipengaruhi secara positif oleh kelelahan kerja. Selain itu, (Rahmandika dkk., 2024) menjelaskan bahwa karena ekspektasi kerja yang tinggi menyebabkan pekerja merasa lelah secara fisik dan mental, kelelahan kerja dapat meningkatkan niat untuk berhenti kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif dan metodologi kuantitatif. Metode ini digunakan ketika data penelitian berupa angka dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui korelasi dan dampak antar variabel penelitian. Menurut (Putri & Putra, 2025), penelitian kuantitatif menggunakan pengolahan data statistik untuk menyelidiki hubungan antar variabel. Selain itu, (Nora dkk., 2025) menjelaskan bahwa untuk mendapatkan data penelitian yang objektif, kuesioner dikirimkan kepada responden dalam penelitian kuantitatif. Sejalan dengan itu, Tampi dkk. (2025) menyatakan bahwa analisis statistik digunakan secara kuantitatif untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian.

Karyawan CV Haansiro, sebuah perusahaan penyedia jasa internet dan teknologi informasi, menjadi subjek penelitian ini. Niat berhenti kerja (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan ketidakamanan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kelelahan kerja (X3) merupakan faktor independen. Lima puluh pekerja CV Haansiro menjadi populasi penelitian. 38 pekerja yang memenuhi persyaratan penelitian dimasukkan dalam pendekatan sampel bertujuan. Teknik pengumpulan data meliputi tinjauan pustaka, distribusi kuesioner, dan observasi. Skala Likert 1 hingga 10 digunakan untuk menilai data, dengan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 10 menunjukkan sangat setuju. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk analisis deskriptif dan inferensial dalam metode analisis data penelitian ini. Dengan menggunakan nilai rata-rata, median, dan standar deviasi, analisis deskriptif digunakan untuk mengkarakterisasi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Dampak ketidakamanan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja terhadap niat pekerja CV Haansiro untuk berhenti kerja dipastikan menggunakan analisis inferensial yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hipotesis penelitian tentang dampak ketidakamanan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja

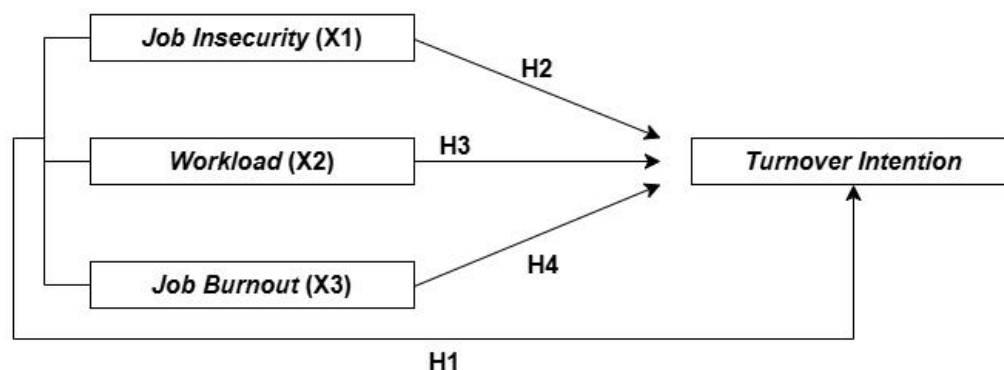
terhadap keinginan pekerja CV Haansiro untuk berhenti kerja dapat dikembangkan berdasarkan teori, penelitian sebelumnya, dan hubungan antar variabel yang telah dibahas sebelumnya. Berikut adalah hipotesis penelitian:

H1 : *Job insecurity*, *workload*, dan *job burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Haansiro.

H2 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Haansiro.

H3 : *Workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Haansiro.

H4 : *Job burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Haansiro.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Untuk melihat gambaran data secara luas, seperti nilai rata-rata (Mean), nilai tertinggi (Max), nilai terendah (Min), dan simpangan baku dari setiap variabel—Ketidakamanan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), *Burnout* Kerja (X3), dan Niat Berhenti Kerja (Y)—pengukuran statistik deskriptif ini harus dilakukan. Tabel 1 menampilkan temuan dari uji statistik deskriptif penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Job Insecurity</i>	38	11	40	28.16	8.417
<i>Workload</i>	38	14.00	60.00	41.6842	11.31635
<i>Job Burnout</i>	38	6.00	30.00	20.4474	6.19807
Turnover Intention	38	3.00	30.00	20.3158	6.51030
Valid N (listwise)	38				

ini.

Tabel. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Sumber: Data telah diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat dijelaskan distribusi data masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *Job Insecurity* (X1) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 11 sedangkan nilai maksimum sebesar 40, nilai rata – rata *Job Insecurity* sebesar 28,16 dan Standar deviasinya adalah 8,417.
2. Variabel *Workload* (X2) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 14 sedangkan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata – rata *Workload* sebesar 41,6842 dan Standar deviasinya adalah 11,31635.
3. Variabel *Job Burnout* (X3) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 6 sedangkan nilai maksimum sebesar 30, nilai rata – rata *Job Burnout* sebesar 20,4474 dan Standar deviasinya adalah 6,19807.
4. Variabel *Turnover Intention* (Y) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 3 sedangkan nilai maksimum sebesar 30, nilai rata – rata *Turnover Intention* sebesar 20,3158 dan Standar deviasinya adalah 6,51030.

Analisis Inferensial

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

1. Uji Validitas

Semua item pernyataan untuk variabel ketidakamanan kerja (X1), beban kerja (X2), kelelahan kerja (X3), dan niat berhenti kerja (Y) mencapai nilai r terhitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,320, menurut temuan uji validitas. Keenam belas item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji. Menurut temuan ini, semua item pernyataan dianggap valid dan sesuai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara efektif.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas

r tabel = 0,320					
Variabel	r hitung	Ket.	Variabel	r hitung	Ket.
X1.1	0,714	Valid	X2.5	0,778	Valid
X1.2	0,690	Valid	X2.6	0,756	Valid
X1.3	0,801	Valid	X3.1	0,772	Valid
X1.4	0,709	Valid	X3.2	0,644	Valid
X2.1	0,572	Valid	X3.3	0,794	Valid
X2.2	0,585	Valid	Y1	0,704	Valid
X2.3	0,590	Valid	Y2	0,769	Valid
X2.4	0,790	Valid	Y3	0,793	Valid

Sumber: Data telah diolah peneliti (2026)

2. Uji Reliabilitas

Variabel ketidakamanan kerja (X1), beban kerja (X2), kelelahan kerja (X3), dan niat berhenti kerja (Y) semuanya memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,936, menurut temuan uji reliabilitas. Reliabilitas dari 16 item pernyataan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh angka ini, yang lebih tinggi dari 0,60. Hasilnya, alat penelitian ini sesuai untuk digunakan dalam proses pengumpulan data dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	16

Sumber: Data telah diolah peneliti (2026)

3. Uji t

Menurut temuan uji-t pada tabel Koefisien, variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai t terhitung sebesar 4,307 dan nilai signifikansi $<0,001$, atau kurang dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan pekerja CV Haansiro untuk meninggalkan pekerjaan mereka dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketidakamanan kerja. Ini menyiratkan bahwa keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi meningkat seiring dengan tingkat ketidakamanan kerja mereka. Akibatnya, hipotesis awal disetujui.

Dengan nilai t terhitung sebesar 1,810, variabel beban kerja menerima nilai signifikansi sebesar 0,079, yang lebih tinggi dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan pekerja CV Haansiro untuk berhenti tidak banyak dipengaruhi oleh beban kerja. Ini menyiratkan bahwa keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari organisasi tidak selalu dipengaruhi oleh beban kerja mereka. Akibatnya, hipotesis kedua dibantah.

Dengan nilai t yang dihitung sebesar -0,585, variabel kelelahan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,562, yang lebih tinggi dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa niat berhenti kerja karyawan di CV Haansiro tidak secara substansial dipengaruhi oleh kelelahan kerja. Ini menyiratkan bahwa tingkat kelelahan kerja seorang karyawan tidak selalu mengakibatkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Akibatnya, hipotesis ketiga terbantahkan.

**Tabel. 4 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.911	3.040		.300	.766		
	<i>Job Insecurity</i>	.475	.110	.615	4.307	.000	.608	1.645
	<i>Workload</i>	.212	.117	.369	1.810	.079	.298	3.353
	<i>Job Burnout</i>	-.138	.236	-.132	-.585	.562	.245	4.087

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data telah diolah peneliti (2026)

4. Uji f

Nilai F yang dihitung adalah 15,583 dengan nilai signifikansi $<0,001$, atau kurang dari 0,05, berdasarkan temuan uji-f pada tabel ANOVA. Temuan ini menunjukkan bahwa niat berhenti kerja karyawan di CV Haansiro sangat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja secara bersamaan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa niat berhenti kerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh tiga faktor independen dalam penelitian ini. Selain itu, temuan uji-f menunjukkan bahwa model penelitian sesuai dan dapat menjelaskan bagaimana kelelahan kerja, beban kerja, dan ketidakamanan kerja memengaruhi niat berhenti kerja. Dengan demikian, diyakini bahwa niat berhenti kerja dipengaruhi secara bersamaan oleh ketidakstabilan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja.

**Tabel. 5 Hasil Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907.907	3	302.636	15.583	.000 ^b

Residual	660.303	34	19.421		
Total	1568.211	37			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), *Job Burnout*, *Job Insecurity*, *Workload*

Sumber: Data telah diolah peneliti (2026)

5. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel Ringkasan Model menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square adalah 0,542, atau 54,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa 54,2% dari niat berhenti kerja karyawan di CV Haansiro dapat dijelaskan oleh ketidakstabilan pekerjaan, beban kerja, dan kelelahan kerja. Ini menyiratkan bahwa ketiga faktor ini dapat berdampak pada perubahan niat berhenti kerja karyawan. Namun, sisanya, yaitu 45,8%, dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, termasuk gaji, kondisi tempat kerja, kepuasan kerja, stres, dan variabel lainnya.

Tabel. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.542	4.407	1.852

a. Predictors: (Constant), *Job Burnout*, *Job Insecurity*, *Workload*

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data telah diolah peneliti (2026)

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berhenti kerja di CV Haansiro dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketidakamanan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi meningkat seiring dengan persepsi ketidakamanan kerja. Namun, di CV Haansiro, niat karyawan untuk berhenti kerja tidak dipengaruhi secara substansial oleh beban kerja atau kelelahan kerja. Ini menyiratkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak selalu dipengaruhi oleh beban kerja atau kelelahan kerja mereka.

Selain itu, pengujian bersamaan menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berhenti kerja di CV Haansiro sangat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja. Hasil ini memperkuat gagasan yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt bahwa ketidakstabilan pekerjaan dapat memengaruhi sikap dan tindakan pekerja, termasuk keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Akibatnya, keamanan kerja sangat penting untuk menjaga stabilitas sumber daya manusia suatu organisasi.

Berdasarkan hasil ini, para peneliti menyarankan CV Haansiro untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja yang mendorong kesejahteraan karyawan, terutama berkaitan dengan keamanan kerja dan lingkungan kerja yang menguntungkan, yang akan membantu menurunkan niat karyawan untuk berhenti kerja. Selain itu, diharapkan para peneliti di masa mendatang dapat memasukkan faktor-faktor lain dari studi ini untuk mendapatkan temuan penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Alifah, Q., & Indiyati, D. (2024). Pengaruh *job burnout* terhadap turnover intention pada generasi milenial Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 7, 804–813. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.5023>
- Elliza Noor Prabandhini, & Widi Fajar Widyatmoko. (2025). Pengaruh *job burnout* terhadap quiet quitting dengan turnover intention sebagai variabel intervening pada industri perhotelan Gen Z di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3573–3580. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5370>
- Fikriyah, F., Badawi, B., & Sylvani, S. (2025). Pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention dimediasi job stress pada karyawan Apotek Serangkai. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 635–664.
- 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>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 139–183). Amsterdam, Netherlands: North-Holland.
- Lestari, A. U., & Almanshur, F. (2025). Pengaruh workplace bullying, workplace gossip dan workplace incivility terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 811–827. <https://doi.org/10.62710/vecs1390>
- Lestari, B., Andriana, I., Farla, W., & Siregar, L. D. (2024). Pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang-Bangka Belitung. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 822–833. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3647>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- 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>
- Nabila Islamia, Kartini Aprianti, & Amar, K. (2025). Pengaruh *job insecurity*, job stress, dan *workload* terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di Kota Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 8(2), 1–17.
- Nora, M. Y. D., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh overtime dan *workload* terhadap turnover intention dengan *burnout* sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur). *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 609–617. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.17035>
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh job stress, job satisfaction dan *job insecurity* terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA*, 11(1), 666–677.
- Pridayanti, N. K. Y., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2025). Pengaruh work-life balance, job satisfaction, *workload* terhadap turnover intention (Studi kasus: Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar). *Emas*, 6(2), 360–372. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11324>
- Putra, S., Seswandi, A., & Devi Amdanata, D. (2024). Pengaruh work life balance dan *job burnout* terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1–13.
- Putri, G. A. H., & Putra, M. S. (2025). Pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 14(4),

- 1053–1068. <https://doi.org/10.52644/joeb.v14i4.2799>
- Rahmandika, H. P., Rahma, T. I., Santoso, Y. A., & Imani, D. (2024). Pengaruh tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan, kelelahan kerja, dan partisipasi kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada PT. Bank ABC kantor pusat. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 27(2), 239–265.
- Rezeki, H. S., & Rahman, T. (2024). Pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention pada karyawan PT. Dian Pandu Pratama Site Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 7(1), 258–273.
- Setiawan, D. B., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh role conflict dan job *burnout* terhadap turnover intention karyawan pada CV Setia Darma Tiga. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18(2), 44–61.
- Tampi, V. V. M., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh *workload* dan *burnout* terhadap keinginan keluar kerja (turnover intention) pada PT. Anping Bitung. *Productivity*, 6(1), 1095–1103. <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i1.58969>
- Yuliana, F., & Rahman, T. (2024). Pengaruh *workload* (beban kerja) dan *job insecurity* terhadap turnover intention pada perusahaan merger pada PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Balangan. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 7(2), 2147–2162.
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., & Perkasa, D. H. (2025). Dampak stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat pindah pekerjaan di kalangan karyawan industri terintegrasi Indonesia-China. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 9(1), 1–11