



Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* PT. Hasta Ayu Nusantara dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi

Sri Ayu Ningsih¹, Ali Jufri², Ernanto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon^{1,2,3}

*Email: Ayucirebon50@gmail.com¹, ali.jufri@umc.ac.id², ernanto@imc.ac.id³

Diterima: 12-07-2026 | Disetujui: 18-07-2026 | Diterbitkan: 20-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job insecurity on turnover intention with burnout as a mediating variable among employees of PT Hasta Ayu Nusantara. A quantitative survey approach was employed involving 213 employees selected through probability sampling using the simple random sampling technique from a population of 457 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The findings reveal that job insecurity has a positive and significant effect on both burnout and turnover intention. In contrast, burnout has a negative and significant effect on turnover intention. The indirect effect analysis further indicates that burnout significantly mediates the relationship between job insecurity and turnover intention, although the mediation occurs in a negative direction. These findings suggest that while job insecurity increases employee burnout, employees' intentions to leave the organization are also influenced by other factors, including economic needs, limited employment opportunities, and the characteristics of the outsourcing work system. Therefore, organizations should enhance job security, improve workload management, and strengthen organizational support to reduce job insecurity, burnout, and turnover intention.

Keywords: *Job Insecurity, Burnout, Turnover Intention, SEM-PLS.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Hasta Ayu Nusantara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 213 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling* melalui *simple random sampling* dari populasi sebanyak 457 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* serta *turnover intention*. Sebaliknya, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa *burnout* mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* secara signifikan dengan arah mediasi negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun ketidakamanan kerja meningkatkan tingkat *burnout*, keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak semata-mata dipengaruhi oleh kelelahan kerja, tetapi juga oleh faktor lain, seperti kebutuhan ekonomi, keterbatasan kesempatan kerja, dan karakteristik sistem kerja *outsourcing*. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepastian kerja, mengelola beban kerja secara lebih efektif, serta memperkuat dukungan organisasi untuk menekan tingkat *job insecurity*, *burnout*, dan *turnover intention*.

Kata kunci: Job Insecurity, Burnout, Turnover Intention, SEM-PLS.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ningsih, S. A., Jufri, A. ., & Ernanto, E. (2026). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention PT. Hasta Ayu Nusantara dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 3559-3575. <https://doi.org/10.63822/ta21r044>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam industri maupun organisasi karena memiliki peranan besar dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan outsourcing adalah perusahaan yang bergerak dalam penyediaan tenaga kerja untuk perusahaan lain guna menjalankan pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan pengguna jasa. Penerapan sistem outsourcing dilakukan dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Menurut M. F. Johan dkk. (2020), outsourcing dimanfaatkan perusahaan sebagai strategi dalam menjalankan pekerjaan non-inti sehingga perusahaan dapat lebih memusatkan perhatian pada aktivitas utama bisnisnya.

Turnover Intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi kinerja serta keberlangsungan organisasi. Hamimi dan Indryawati (2025) menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi, tuntutan target kerja, serta rendahnya jaminan karier sering menjadi penyebab munculnya *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan outsourcing

Dalam konteks tersebut, *job insecurity* atau ketidakamanan kerja menjadi salah satu variabel yang semakin banyak diperhatikan sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. *Job insecurity* menggambarkan persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan serta ketidakpastian mengenai keberlanjutan karier di masa depan. Johan, Nopriyanto, dan Ainun (2020). Sejalan dengan hal tersebut, *burnout* atau kelelahan kerja yang terjadi terus menerus menjadi variabel penting yang dapat menjelaskan mekanisme psikologis dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hamimi dan Indryawati (2025) menjelaskan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Fenomena tersebut juga didukung oleh hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan erat dengan ketidakstabilan emosional serta menurunnya kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Pratiwi dan Surya (2024) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis yang dapat meningkatkan *turnover intention* karena karyawan cenderung berusaha menghindari risiko kehilangan pekerjaan di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga mempengaruhi kondisi psikologis dan emosional karyawan secara keseluruhan.

Pada bulan November 2025 terjadi lonjakan jumlah karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara yang masih aktif bekerja tetapi mengajukan surat keterangan kerja atau surat pengalaman kerja, terutama pada posisi SPG. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya *turnover intention* pada karyawan, di mana banyak karyawan mulai mencari peluang kerja di perusahaan lain dan memilih untuk tidak melanjutkan kontrak kerja pada tahun 2026. Kondisi ini diduga dipicu oleh tingginya tekanan pekerjaan, ketidakpastian terhadap status kerja, serta keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih aman, memiliki peluang karier yang lebih jelas, dan menawarkan kompensasi yang lebih baik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap niat keluar karyawan, sedangkan penelitian lainnya menyatakan bahwa hubungan tersebut lebih kuat atau terjadi melalui variabel mediasi seperti *burnout* maupun stres kerja. Penelitian Rahmawati dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa *burnout* mampu memediasi secara signifikan

hubungan antara tekanan kerja dan *turnover intention*. Selain itu, Wibowo dan Santoso (2021) juga menjelaskan bahwa kondisi psikologis karyawan menjadi faktor penting yang dapat memperkuat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu Rahmawati dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa *burnout* mampu memediasi secara signifikan hubungan antara tekanan kerja dan *turnover intention*. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, di mana *burnout* tidak selalu memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Septianna (2021) menemukan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*, tetapi ketika dikombinasikan dengan *job insecurity*, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *burnout*, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap *turnover intention*, (4) mengetahui dan menganalisis peran *burnout* dalam memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Hasta Ayu Nusantara.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Perasaan tersebut muncul karena adanya ketidakpastian mengenai status pekerjaan, ancaman pemutusan hubungan kerja, maupun terbatasnya peluang pengembangan karier. Menurut Johan *et al.* (2020), *job insecurity* adalah perasaan tidak aman yang dirasakan karyawan terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan, yang dapat memicu munculnya *turnover intention*.

Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti, *job insecurity* dipandang sebagai *job demand* (tuntutan pekerjaan) yang bersifat psikologis. *Job insecurity* mengacu pada persepsi karyawan mengenai ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya atau hilangnya aspek-aspek penting dari pekerjaan, seperti status kerja, pendapatan, kesempatan karier, maupun kondisi kerja. Ketika karyawan merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti, mereka harus mengeluarkan energi fisik, emosional, dan mental yang lebih besar untuk menghadapi ketidakpastian tersebut. Oleh karena itu, *job insecurity* dikategorikan sebagai tuntutan kerja yang dapat menguras sumber daya individu.

Penelitian terdahulu Indarwati dan Harsono (2022) menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sementara itu, Rosdiani *et al.* (2026) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan kerentanan terhadap stabilitas pekerjaan yang dapat menimbulkan kecemasan serta mendorong individu mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman.

Burnout

Menurut *Salendu dan Maldini (2021)*, *burnout* adalah kondisi kelelahan secara emosional, mental, dan fisik yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang terjadi secara berkepanjangan. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis karyawan, tetapi juga memengaruhi perilaku mereka dalam organisasi.

Burnout layak digunakan sebagai variabel mediasi karena mampu menjelaskan hubungan antara tekanan kerja, *job insecurity*, work stress, maupun dukungan organisasi terhadap turnover intention. Penelitian *Agatha Christy dan Andreas Heryjanto (2021)* menemukan bahwa *burnout* berperan sebagai mediator dalam hubungan *job insecurity*, work stress, dan work-family conflict terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ di Jakarta.

Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti, *burnout* dipandang sebagai konsekuensi dari tingginya job demands (tuntutan pekerjaan) yang tidak diimbangi dengan job resources (sumber daya pekerjaan). Job demands merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, psikologis, maupun emosional secara terus-menerus, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan target, konflik peran, jam kerja yang panjang, dan tuntutan emosional saat berinteraksi dengan pelanggan. Apabila tuntutan tersebut berlangsung dalam waktu lama tanpa dukungan organisasi yang memadai, kondisi tersebut akan menguras energi karyawan dan memicu munculnya *burnout*.

Penelitian terdahulu *Yumita Azatin Amalia, M. Sutrisna, dan Rini Kuswati (2025)* menemukan bahwa *burnout* mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit JIH Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* meningkatkan *burnout*, kemudian *burnout* tersebut menjadi penyebab munculnya *turnover intention*.

Turnover Intention

Turnover intention adalah dorongan atau niat yang dimiliki karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Niat tersebut umumnya muncul sebelum karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, serta tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan. *Indarwati dan Harsono (2022)* menyebutkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan tingkat ketidakamanan kerja, sehingga semakin rendah kepuasan kerja dan semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory, turnover intention dipahami sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan pencapaian target, ketidakjelasan peran, maupun *job insecurity*, dapat menguras energi fisik dan psikologis karyawan. Keadaan tersebut selanjutnya dapat menurunkan keterikatan dan komitmen terhadap organisasi sehingga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Hamimi dan Indryawati (2025) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk respon perilaku yang timbul akibat kondisi psikologis seperti *burnout*, di mana karyawan yang mengalami kelelahan kerja memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu apabila organisasi tidak mampu menyediakan sumber daya yang memadai, seperti kepastian kerja, dukungan dari atasan, sistem penghargaan yang adil, dan kesempatan pengembangan karier, maka kecenderungan *turnover intention* akan semakin tinggi.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* merupakan salah satu hubungan yang banyak dibahas dalam studi perilaku organisasi, khususnya pada kondisi ketenagakerjaan yang semakin dinamis dan penuh ketidakpastian.

Job insecurity menggambarkan persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan serta ketidakjelasan masa depan karier yang pada akhirnya dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau memilih meninggalkan organisasi.

Johan, Nopriyanto, dan Ainun (2020) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif Job Insecurity terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Burnout

Pengaruh *job insecurity* terhadap burnout merupakan salah satu hubungan yang banyak dibahas dalam literatur perilaku organisasi, terutama yang berkaitan dengan stres kerja dan kesejahteraan karyawan. *Job insecurity* menggambarkan persepsi individu mengenai ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya, yang sering menimbulkan tekanan psikologis secara berkepanjangan. Kondisi tersebut membuat karyawan berada dalam situasi yang penuh kecemasan terhadap masa depan kariernya, sehingga dapat mengganggu kestabilan emosional dan mental

Ketidakamanan kerja memberikan kontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya kondisi mental karyawan. Ketika individu terus berada dalam situasi yang penuh ketidakpastian, mereka cenderung mengalami stres berkepanjangan yang pada akhirnya memicu munculnya *burnout*.

Hamimi dan Indryawati (2025) yang menyatakan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan dapat menimbulkan kecemasan dan ketidaknyamanan secara terus-menerus, sehingga meningkatkan risiko kelelahan emosional pada karyawan. Oleh karena itu, *job insecurity* dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memicu terjadinya *burnout* di lingkungan kerja.

H2 : Diduga terhadap pengaruh positif Job Insecurity terhadap Burnout

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Pengaruh burnout terhadap *turnover intention* merupakan salah satu hubungan yang penting dalam kajian perilaku organisasi, terutama dalam memahami bagaimana kondisi psikologis karyawan memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. *Burnout* diartikan sebagai kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang timbul akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka panjang. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada menurunnya kinerja, tetapi juga memengaruhi sikap serta komitmen karyawan terhadap organisasi

Menurut Hamimi dan Indryawati (2025), karyawan yang mengalami kelelahan kerja cenderung merasa kurang nyaman serta kehilangan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka

untuk meninggalkan organisasi

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif Burnout terhadap Job Turnover Intention

Burnout Memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Peran burnout sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* menjadi salah satu perhatian penting dalam kajian perilaku organisasi karena dapat menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Ketika individu mengalami ketidakamanan kerja, mereka cenderung menghadapi tekanan psikologis yang berlangsung terus-menerus sehingga berkembang menjadi kelelahan emosional. Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya keterikatan kerja dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Salendu dan Maldini (2021) menjelaskan bahwa burnout merupakan perantara yang menggambarkan bagaimana *job insecurity* memengaruhi berbagai hasil kerja, termasuk meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

H4 : Diduga Burnout memediasi Job Insecurity terhadap Turnover Intention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis data yang berbentuk angka. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel, yaitu *job insecurity* sebagai variabel independen, *burnout* sebagai variabel mediasi, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing di PT. Hasta Ayu Nusantara. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode sample random sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 213 responden yang memenuhi kriteria sebagai karyawan aktif pada perusahaan.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu Job Insecurity sebagai variabel independen, Turnover Intention sebagai variabel dependen, dan Burnout sebagai variabel Mediasi. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator
Job Insecurity	Ketidakamanan terhadap aspek dan keberlangsungan pekerjaan	Masa depan tidak pasti, terancam kehilangan pekerjaan dan PHK, khawatir terhadap penurunan gaji atau pengembangan karir

Burnout	Perilaku sinis karyawan terhadap Kelelahan Emosional atau beban kerja terusmenerus yang berdampak pada penurunan prestasi diri	Cepat lelah, kurang peduli,kehilangan motivasi dan kelelahan secara emosional
Turnover Intention	Keinginan Mencari Pekerjaan Lain	Membandingkan pekerjaan ditempat lain,Mencari informasi lowongan dan melamar pekerjaan di perusahaan lain

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Evaluasi model dilakukan melalui pengujian outer model yang meliputi uji validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian inner model yang meliputi koefisien determinan (R^2), effect size (f^2), pengujian hipotesis melalui bootstrapping, dan pengujian pengaruh tidak langsung untuk menguji peran mediasi burnout.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap variabel penelitian (*job insecurity*, *burnout*, dan *turnover intention*). Jumlah responden sebanyak 213 orang karyawan PT.Hasta Ayu Nusantara.

Tabel 2. Hasil analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Kriteria
Job Insecurity	3,58	Tinggi
Burnout	3,4	Tinggi
Turnover Intention	3,23	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan tabel II, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang relatif tinggi terhadap tingkat *job insecurity*, *burnout*, maupun *turnover intention* yang mereka rasakan selama bekerja. Di antara ketiga variabel tersebut, *job insecurity* memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,58. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasakan tingkat ketidakpastian yang cukup tinggi terkait keberlangsungan pekerjaan, termasuk keamanan status kerja, kelangsungan kontrak,

serta prospek karier di masa mendatang.

Variabel burnout memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,40 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dirasakan karyawan cukup besar sehingga berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan performa kerja mereka.

Selanjutnya, variabel turnover intention memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,23 dan juga berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang cukup kuat untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan atau mencari peluang kerja di organisasi lain. Walaupun nilai rata-rata turnover intention lebih rendah dibandingkan job insecurity dan burnout, kategorinya tetap tinggi sehingga menunjukkan bahwa keinginan untuk berpindah kerja masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Secara keseluruhan, hasil tersebut menggambarkan bahwa tingginya tingkat job insecurity dan burnout yang dirasakan karyawan diikuti oleh tingginya kecenderungan turnover intention.

Outer Model

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini, yaitu *Job Insecurity*, *Burnout* (Mediasi), dan *Turnover Intention*, telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Uji Reliabilitas Konstruk

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

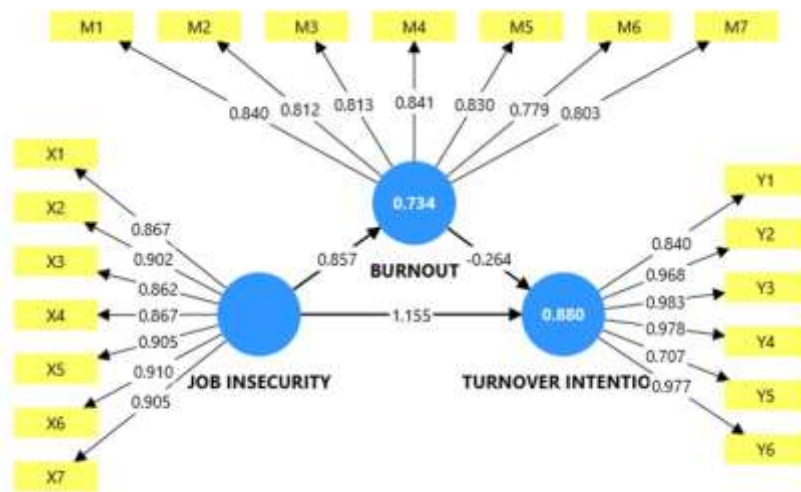
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Burnout	0.920	0.932	0.934	0.668
Job Insecurity	0.955	0.955	0.963	0.789
Turnover Intention	0.958	0.961	0.968	0.836

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan Tabel III, seluruh variable memiliki nilai Cronbach's alpha, Composite reliability, dan Average Variance Extracted diatas 0,70. Hasil tersebut menunjukan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu mengukur variabel yang sama secara akurat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *loading factor* $\geq 0,70$ dan *AVE* $\geq 0,50$.



Gambar 1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen menggunakan pendekatan SEM-PLS, seluruh indikator pada konstruk *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Turnover Intention* menunjukkan nilai outer loading yang telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan, yaitu lebih besar dari 0,70. Nilai outer loading pada variabel *Job Insecurity* berada pada rentang 0,862–0,910, variabel *Burnout* berkisar antara 0,779–0,841, sedangkan variabel *Turnover Intention* memiliki nilai 0,707–0,983. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara memadai, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak dipertahankan dalam model penelitian.

Hasil analisis PLS-SEM (SmartPLS), model penelitian terdiri atas tiga konstruk, yaitu *Job Insecurity* sebagai variabel independen, *Burnout* sebagai variabel mediasi, dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Pada model pengukuran (outer model), seluruh indikator memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,707 hingga 0,983. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena berada di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga setiap indikator dinilai mampu mengukur konstruk yang diwakilinya secara baik.

Hasil model struktural (inner model) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Burnout* dengan koefisien jalur sebesar 0,857, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami karyawan. Selain itu, *Job Insecurity* juga memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien sebesar 1,155, yang menunjukkan bahwa meningkatnya ketidakamanan kerja cenderung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, hubungan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* memiliki koefisien $-0,264$, sehingga menunjukkan arah pengaruh yang negatif. Di samping itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada konstruk *Burnout* sebesar 0,734 dan pada *Turnover Intention* sebesar 0,880. Kedua nilai tersebut telah melampaui batas minimum 0,50, sehingga menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Hasil Cross Loading

VARIABEL	BURNOUT	JOB INSECURITY	TURNOVER INTENTION
M1	0.840	0.866	0.661
M2	0.812	0.553	0.544
M3	0.813	0.536	0.531
M4	0.841	0.856	0.653
M5	0.830	0.852	0.661
M6	0.779	0.519	0.505
M7	0.803	0.525	0.517
X1	0.638	0.867	0.983
X2	0.854	0.902	0.701
X3	0.637	0.862	0.978
X4	0.638	0.867	0.983
X5	0.860	0.905	0.696
X6	0.860	0.910	0.707
X7	0.855	0.905	0.696
Y1	0.559	0.705	0.840
Y2	0.617	0.842	0.968
Y3	0.638	0.867	0.983
Y4	0.637	0.863	0.978
Y5	0.860	0.910	0.707
Y6	0.632	0.860	0.977

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan melalui cross loading, diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang menjadi variabel pembentuknya dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Fornel Lacker Creation

Variabel	Burnout	Job Insecurity	Turnover Intention
Burnout	0.817		
Job Insecurity	0.857	0.888	
Turnover Intention	0.725	0.928	0.914

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel tersebut menyajikan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Pada metode ini, nilai yang berada pada diagonal merupakan akar kuadrat Average Variance Extracted ($\sqrt{AVE}$) dari masing-masing konstruk, sedangkan nilai di luar diagonal menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk.

Inner Model

R-square

Uji R-Square (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model struktural (inner model). Nilai R-Square menunjukkan proporsi keragaman variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam penelitian. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Menurut Hair et al. (2022), nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model yang sedang, dan 0,25 menunjukkan model yang lemah.

Tabel 7. Hasil Uji R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Burnout	0.734	0.732
Turnover Intention	0.880	0.879

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square), variabel *Burnout* memperoleh nilai R-Square sebesar 0,734 dengan R-Square Adjusted sebesar 0,732. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 73,4% variasi pada variabel *Burnout* dapat dijelaskan oleh *Job Insecurity*, sedangkan 26,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Besarnya nilai R-Square tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel *Job Insecurity* dalam menjelaskan perubahan *Burnout* berada pada kategori kuat. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memprediksi perubahan pada variabel *Turnover Intention*.

Uji Effect Size f-square

Uji F-Square (f^2) dilakukan untuk mengukur besarnya ukuran efek (effect size) dari setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural (inner model). Nilai F-Square menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai F-Square, semakin besar pula pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen

Tabel 8. Hasil Uji f-square

Variabel	f-square
Burnout -> Turnover Intention	0.155
Job Insecurity -> Burnout	2.756
Job Insecurity -> Turnover Intention	2.966

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil uji effect size (f-square), diketahui bahwa nilai f-square digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai f-square sebesar 0,155, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Di sisi lain, hubungan

Job Insecurity terhadap *Burnout* memperoleh nilai *f-square* sebesar 2,756, sedangkan hubungan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai 2,966. Kedua nilai tersebut jauh melampaui batas 0,35, sehingga menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kedua variabel tersebut.

Secara keseluruhan, hasil pengujian *f-square* menunjukkan bahwa *Job Insecurity* merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam model penelitian. Variabel ini memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *Burnout* maupun *Turnover Intention*, sedangkan *Burnout* tetap memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention*, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* merupakan faktor utama yang berperan dalam menjelaskan perubahan tingkat *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan PT Hasta Ayu Nusantara.

Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis path coefficient melalui prosedur bootstrapping pada metode SEM-PLS. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui arah hubungan, besarnya pengaruh, dan tingkat signifikansi antarvariabel dalam model penelitian. Keputusan terhadap hipotesis didasarkan pada nilai path coefficient, T-statistics, dan P-values. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, sedangkan hipotesis dinyatakan ditolak apabila tidak memenuhi kriteria tersebut

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Burnout (M) - > Turnover Intention (Y)	-0.264	-0.269	0.048	5.493	0.000	Berpengaruh negative dan Signifikan
Job Insecurity (X) -> Burnout (M)	0.857	0.859	0.013	66.339	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Job Insecurity (X) -> Turnover Intention (Y)	1.155	1.159	0.036	32.521	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian direct effect menggunakan teknik bootstrapping pada SmartPLS, diperoleh hasil bahwa seluruh hubungan langsung antarvariabel memiliki nilai T-statistics di atas 1,96 dan P-values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh hubungan yang diuji dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan. Arah hubungan antarvariabel ditentukan berdasarkan nilai Original Sample (O), di mana nilai positif menunjukkan hubungan yang searah,

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* PT. Hasta Ayu Nusantara dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi
(Ningsih, et al.)

sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah.

Hasil pengujian pada hubungan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar -0,264, dengan T-statistics sebesar 5,493 dan P-values sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Akan tetapi, karena koefisien jalur bernilai negatif, maka hubungan yang terbentuk bersifat berlawanan arah. Pada hubungan *Job Insecurity* terhadap *Burnout*, diperoleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,857, dengan T-statistics sebesar 66,339 dan P-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Selanjutnya, hubungan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* menghasilkan nilai Original Sample (O) sebesar 1,155, dengan T-statistics sebesar 32,521 dan P-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Secara umum, hasil pengujian direct effect menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* serta *Turnover Intention*. Sementara itu, *Burnout* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, tetapi dengan arah hubungan yang negatif.

Tabel 10. Indirect Mediation Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Job Insecurity (X) -> Burnout (M) -> Turnover Intention (Y)	-0.226	-0.231	0.041	5.577	0.000	Berpengaruh negative dan Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect melalui metode bootstrapping pada SmartPLS, diperoleh nilai Original Sample (O) sebesar -0,226, Sample Mean (M) sebesar -0,231, Standard Deviation (STDEV) sebesar 0,041, T-statistics sebesar 5,577, dan P-values sebesar 0,000. Nilai T-statistics yang melebihi 1,96 serta P-values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* terbukti signifikan. Koefisien jalur tidak langsung (Original Sample) yang bernilai -0,226 menunjukkan bahwa *Burnout* memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* dengan arah hubungan negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *Job Insecurity* meningkatkan tingkat *Burnout*, pengaruh tidak langsung yang terbentuk terhadap *Turnover Intention* justru bergerak ke arah yang berlawanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi empiris perusahaan, dan temuan penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Hasta

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* PT. Hasta Ayu Nusantara dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi

(Ningsih, et al.)

Ayu Nusantara. Semakin tinggi tingkat ketidakpastian yang dirasakan terkait status pekerjaan, keberlanjutan kontrak, dan prospek karier, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan stabilitas, kepastian kerja, dan peluang pengembangan karier yang lebih baik.

Penelitian ini juga menemukan tingginya target kerja, ketidakpastian status kontrak, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta minimnya kepastian kerja menjadi bentuk tuntutan pekerjaan yang menguras sumber daya psikologis karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, semakin besar pula kemungkinan karyawan mengalami *burnout*, dengan kata lain *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* dan hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif, yang mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat *burnout* tidak selalu diikuti oleh peningkatan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini berbeda dari sebagian besar penelitian terdahulu, Temuan ini menunjukkan *Burnout* memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan arah yang negative, hubungan antara *job insecurity*, *burnout*, dan *turnover intention* pada karyawan PT Hasta Ayu Nusantara dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan outsourcing dan kondisi sosial ekonomi responden. tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan *burnout* ketika tidak diimbangi oleh sumber daya kerja yang memadai. Namun, keputusan untuk meninggalkan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh *burnout*, melainkan juga oleh faktor-faktor lain, seperti kebutuhan ekonomi, ikatan kontrak kerja, keterbatasan kesempatan kerja, biaya berpindah pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap keluarga membuat karyawan tetap memilih bertahan.. Oleh karena itu, meskipun *burnout* terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan, arah mediasi yang negatif menunjukkan bahwa *burnout* belum menjadi mekanisme utama yang mendorong *turnover intention* pada karyawan PT Hasta Ayu Nusantara.

Perusahaan diharapkan dapat mengurangi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan dengan meningkatkan transparansi terkait kebijakan ketenagakerjaan, khususnya mengenai perpanjangan kontrak, sistem penilaian kinerja, serta peluang pengembangan karier. Selain itu, perusahaan perlu melakukan upaya pencegahan terhadap *burnout* melalui pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, pemberian waktu istirahat yang memadai, memperkuat dukungan organisasi, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi, serta membuka peluang jenjang karier yang lebih jelas. Karyawan juga diharapkan mampu mengelola tekanan kerja secara lebih efektif dengan menerapkan strategi pengelolaan stres, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta terus meningkatkan kompetensi melalui berbagai kegiatan pengembangan diri. Upaya tersebut dapat membantu mengurangi risiko *burnout* sekaligus meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, perceived organizational support, work engagement, kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif, terutama karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* secara signifikan dengan arah negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto, K. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada karyawan PT Spice Agro International). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.xxxx/jmb.vxix.xxx>.
- Agatha Christy & Andreas Heryjanto (2021). Pengaruh Job Insecurity Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Karyawan PT.XYZ di Jakarta Pusat) <http://dx.doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>.
- Budhiarti, A. A., & Riyanto, S. (2022). *The effect of burnout, workload and perceived organizational politic on turnover intention for coal and mineral company employees in Indonesia*. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(6), 621–634. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i6.236>
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh job insecurity, work stress, dan work-family conflict terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://journal.example.com>.
- Firdaus, V., & Avvriilia, N. Z. (2026). Analisis jalur beban kerja, burnout, distress, dan turnover intention. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1506>
- Hamimi, N., & Indryawati, R. (2025). Pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. <https://journal.example.com>.
- Handara Putri, G. A., & Supartha, W. G. (2025). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*. <https://ojs.unud.ac.id>
- Hidayat, R., & Lestari, D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 6(1), 45–56. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jim>
- Indarwati, D. A., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan outsourcing PT X. *Flourishing Journal*. <https://journal3.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1896>
- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, N. I. (2020). Hubungan job insecurity terhadap intensi turnover pada karyawan outsourcing. *Psyche 165 Journal*. <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/46>
- Karomah. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention pada pegawai kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38–47. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34774>
- Kurniawan, A., Prasetyo, B., & Nugraha, R. (2023). Peran job demands terhadap burnout dan dampaknya pada turnover intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 12–25. <https://journal.uui.ac.id/JM>
- Mahendra, I. W. R. A., Tahu, G. P., & Novarini, N. N. A. (2024). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/13344>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout at work: A psychological perspective*. World Scientific Publishing. <https://doi.org/10.1142/9789813142752>.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Nugroho, A., & Lestari, D. (2023). Peran job insecurity dalam meningkatkan turnover intention pada

- karyawan sektor jasa. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(1), 67–80. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.014.1.05>
- Permatasari, C., & Nurlaily. (2022). Pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. <https://journal.unair.ac.id>
- Pramist, R., & Assyofa, A. R. (2024). Pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention pada shopkeeper clothing brand. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. <https://journal.example.com>.
- Pratama, R., & Handayani, S. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 789–801. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18245>
- Putra, I. G. N. A., & Suana, I. W. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 585–604. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i06.p05>
- Putri, A. R., & Handayani, S. (2023). Burnout sebagai mediator hubungan stres kerja dan turnover intention. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(2), 101–115. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jrm>
- Rasip, A. ., Kurniawan, H. ., & Syahrina, I. A. . (2020). Hubungan antara Job Insecurity dengan Burnout pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140–146. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.16>
- Rosdiani, I. N., Nurhikmat, M., & Wandu, D. (2026). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://journal.example.com>.
- Salendu, A., & Maldini, M. F. (2021). Ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas: Peran burnout sebagai mediator. *Jurnal Psikologi*. <https://journal.example.com>.
- Sari, N. P., & Nugroho, R. (2021). Dampak job insecurity terhadap perilaku kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 112–121. <https://doi.org/10.25124/jmi.v21i2.3456>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Septianna, A. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2), 302–324. <https://doi.org/10.32524/jkb.v19i2.312>
- Septianna, A. (2021). Pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention salesman. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://journal.example.com>.
- Susilowati, H., & Ayuningsih, W. R. (2025). Peran mediasi stres kerja dalam hubungan job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen SDM*. <https://journal.example.com>.
- Wibowo, H., & Santoso, B. (2021). Peran kondisi psikologis dalam hubungan job insecurity dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 33–44. <https://journal.petra.ac.id/index.php/man/article/view/2021>
- Wulandari, D., & Riana, I. G. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 712–730. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i04.p03>