

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

a. *Teori Social Exchange Theory (SET)*

Social Exchange Theory (SET) adalah salah satu pendekatan teoretis yang sering digunakan dalam penelitian sosial, terutama dalam menganalisis dinamika hubungan antar rekan anggota dalam sebuah organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh George C. Homans pada tahun 1958 dalam karyanya yang berjudul *Social Behavior as Exchange*, dan kemudian diperluas oleh Peter M. Blau dalam bukunya yang berjudul *Exchange and Power in Social Life* pada tahun 1964. *Social exchange theory* berlandaskan pada asumsi bahwa hubungan sosial dibangun melalui prinsip saling tukar, di mana individu menilai apakah keuntungan atau manfaat yang diterima setara dengan kontribusi, usaha, atau pengorbanan yang telah dilakukan dalam interaksi tersebut.

Dalam konteks organisasi, Blau (1964) menekankan bahwa pertukaran tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga meliputi dimensi sosial dan psikologis seperti penghargaan, kepercayaan, keamanan emosional, serta pengakuan non-finansial lainnya. Ketika organisasi mampu menyediakan dukungan yang cukup, seperti lingkungan kerja yang positif, penghargaan atas

prestasi, dan kepastian karier, maka karyawan akan memberikan respons positif, termasuk dengan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Namun, apabila karyawan merasakan ketidakseimbangan dalam pertukaran misalnya, diakibatkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan atau *burnout* atau ketidakpastian terkait status pekerjaan atau *job insecurity* hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berpotensi mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi atau *turnover intention*. Pada prinsipnya, *burnout* dan *job insecurity* dilihat sebagai gangguan dalam keseimbangan pertukaran sosial antara individu dengan organisasi. Saat organisasi tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar psikologis dan sosial karyawannya, maka kepercayaan dan keterikatan mereka terhadap organisasi akan berkurang. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat merusak komitmen karyawan sebagai respons terhadap perlakuan yang dianggap tidak adil atau tidak seimbang. Komitmen karyawan dalam konteks ini mencerminkan sejauh mana mereka merasa dihargai, didukung, dan diakui oleh organisasi. Jika persepsi tersebut menurun, maka akan ada peningkatan keinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih adil dan stabil. Dengan demikian, *social exchange theory* menjadi kerangka teoretis yang penting dalam menjelaskan bagaimana anggapan karyawan tentang perlakuan organisasi entah dalam bentuk dukungan maupun tekanan mempengaruhi sikap dan

perilaku mereka, termasuk terkait komitmen dan keinginan untuk tetap bergabung atau berpindah dari organisasi. Teori ini memberikan dasar yang kuat untuk memahami bagaimana *organizational commitment* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara faktor *burnout* dan *job insecurity* dengan *turnover intention*.

2. Turnover Intention

a. Pengertian

Turnover intention merupakan niat untuk pindah kerja yang disertai hasrat dan keinginan para pekerja secara sukarela yang berdasarkan kemauan sendiri, dari lokasi kerja sebelumnya ke lokasi kerja yang lain sesuai dengan keputusan mereka sendiri (Sundari & Meria, 2022). Menurut (Pramesti & Astiti, 2020) *Turnover intention* ini jika terjadi akan menjadi ancaman serius bagi organisasi, karena jika tidak ditangani dengan tepat kecenderungan ini dapat meningkat dan berubah menjadi *turnover*. Keinginan dengan sukarela tersebut mengindikasikan bahwa niat pindah dari pekerjaan yang mereka inginkan merupakan keputusan dari kehendak mereka sendiri bukan akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu signal untuk perusahaan lebih memperbesar upayanya dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Turnover intention ini biasanya dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta situasi tempat kerja, hal tersebut merupakan penguat keputusan niat pindah dari pekerjaan (Mobley, 1982). Dengan adanya faktor tersebut memberikan penjelasan bahwa niatan untuk berpindah pekerjaan atau *turnover intention* ini tidak hanya dipengaruhi oleh permasalahan personal tetapi mencerminkan bahwa keadaan perusahaan dari segi struktur dan juga budaya yang ada merupakan faktor utama yang harus segera dikenali dan diatasi demi menjaga kestabilan dan produktivitas perusahaan. Sebagaimana hasil dikemukakan oleh (Septianna, 2021) bahwa dari sudut pandang organisasi *turnover intention* ini tidak hanya mencerminkan masalah individu tetapi juga kondisi organisasi, oleh karena itu penting bagi manajemen untuk mengatasi hal ini.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* bukan hanya disebabkan oleh masalah individu namun juga keadaan organisasi tersebut. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memiliki pendekatan yang proaktif dalam memelihara lingkungan kerja yang baik untuk mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil dalam mendukung produktivitas organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor yang dapat menekan tingginya tingkat *turnover intention* dalam suatu organisasi. Menurut (Mobley ;Hakim, 2016) berikut faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*:

1) Faktor Eksternal

Dalam faktor eksternal ini merupakan faktor yang berasal dari luar tanpa adanya kontrol langsung dari organisasi, namun tetap berpengaruh dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

- a) Aspek lingkungan, dalam aspek ini merupakan tersedianya peluang kerja alternatif yang lebih menarik menjadi salah satu pendorong niat pindah kerja bagi karyawan serta bahan pertimbangan pekerjaan yang lebih memungkinkan.
- b) Aspek individu, dalam aspek individu ini mencakup usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Beberapa hal tersebut cenderung memiliki kontribusi nyata dalam mempengaruhi tingkat *turnover* dalam suatu organisasi.

2) Faktor Internal

Berbeda dengan faktor eksternal sebelumnya, faktor internal merupakan faktor dari dalam organisasi tersebut dan langsung berkaitan dengan pengalaman karyawan selama mereka bekerja.

- a) Budaya organisasi, dalam hal ini kepuasan akan kondisi yang ada dalam organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention*. Ketika adanya budaya organisasi yang tidak selaras dengan nilai pribadi karyawan maupun hubungan antar rekan kerja yang tidak sehat maka risiko *turnover intention* akan meningkat, dan sebaliknya.
- b) Gaya kepemimpinan, dalam hal ini kepemimpinan yang tidak baik akan memberikan dukungan emosional dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam organisasi yang terlalu sentralisasi akan lebih mendorong terjadinya *turnover intention*.
- c) Kompensasi, ketika karyawan merasa bahwa gaji pokok maupun tunjangan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan maka motivasi kerja mereka akan menurun dan *turnover intention* akan meningkat.
- d) Kepuasan kerja, dalam hal ini karyawan yang merasakan adanya rasa puas dengan pekerjaan serta beban kerja yang seimbang mereka akan lebih termotivasi dan mengurangi risiko meningkatnya *turnover intention*.
- e) Karir, ketidakpuasan akan pengembangan karir merupakan salah satu pendorong keputusan untuk memilih pekerjaan yang lebih memiliki jenjang karir yang baik.

c. Indikator

Menurut (Mobley et al., 1978) terdapat 3 macam indikator yang dapat digunakan, di mana *turnover intention* dapat diukur melalui :

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Pada indikator ini mencerminkan di mana karyawan atau individu berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap menetap pada lingkungan pekerjaan yang dimiliki. Hal ini diawali dengan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan kemudian membuat mereka mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

2) Niat untuk mencari alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Pada indikator ini mencerminkan di mana karyawan atau individu yang sudah memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah sering memiliki pemikiran untuk niat berpindah kerja maka mereka akan mencoba mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik dari pekerjaan mereka saat ini.

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Pada indikator ini mencerminkan di mana karyawan atau individu yang sudah memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang mereka miliki pada saat ini. Karyawan yang memiliki niat

untuk keluar apabila mereka telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik serta nantinya mereka akan mengakhiri hal tersebut dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan yang mereka miliki.

Menurut (Bluedorn, 1982) terdapat 3 macam indikator yang dapat digunakan, dimana *turnover intention* dapat diukur melalui :

1) Memikirkan untuk berhenti (*Thinking about quitting*)

Dalam hal ini merupakan tahap awal dari adanya niat untuk keluar dari pekerjaan, di mana individu atau karyawan mulai merasakan akan tidak nyamannya dalam bekerja selanjutnya mereka akan melakukan pertimbangan alternatif dari keputusan mereka yang akhir.

2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search for another job*)

Dalam hal ini merupakan tahap di mana karyawan atau individu tidak hanya berpikir atau mempertimbangkan untuk berhenti kerja namun juga memiliki keinginan yang pasti dalam bertindak ke depannya.

3) Niat meninggalkan organisasi (*Intention to leave*)

Dalam hal ini merupakan tahap di mana individu atau karyawan telah memiliki niat nyata bahkan mereka sudah berada pada tahap melamar pekerjaan lain atau langkah pasti, tidak hanya niat namun sudah dilakukan.

Menurut Chen dan Francesco;(Pantouw, 2022), indikator dari turnover intention mencakup tiga hal utama:

- 1) Pikiran untuk keluar, yaitu munculnya niat dalam diri seseorang untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan tertentu.
- 2) Keinginan untuk mencari peluang kerja lain, yang menunjukkan dorongan individu untuk aktif mencari pekerjaan di organisasi berbeda.
- 3) Niat untuk hengkang dalam waktu dekat, yaitu kecenderungan karyawan untuk segera beralih ke tempat kerja lain dalam beberapa bulan ke depan.

3. *Burnout*

a. Pengertian

Menurut (Cloninger, 2000) *burnout* merupakan kondisi seseorang yang merasakan kelelahan, kelelahan tersebut disebabkan adanya tuntutan antara keterlibatan emosi baik dari fisik maupun mental yang disertai dengan harapan untuk mencapai kinerja yang tinggi. *Burnout* ini secara tidak langsung mempengaruhi penurunan sikap yang menyebabkan perasaan rendah atas pekerjaan yang mereka capai dan menurunkan karir yang telah dibangun.

Karyawan yang menanggung *burnout* akan menyebarkan risiko terhadap rekan kerjanya, baik dalam mempengaruhi konflik pribadi yang membesar dan berakhir menyebabkan terganggunya peran pekerjaan yang harus dijalankan (Maslach & Leiter, 2016).

Burnout sendiri merupakan istilah untuk karyawan yang sedang mengalami stres mendalam yang diakibatkan pekerjaannya, hal inilah yang menyebabkan turunnya performa karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan melemahkan kesehatan fisik dan mental yang dimiliki (Sundari & Meria, 2022).

Berdasarkan kajian dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, burnout tidak hanya berdampak pada kondisi emosional karyawan saja namun *burnout* juga dapat menurunkan dorongan dalam melakukan pekerjaan agar selesai dengan baik. Menurunnya dorongan pekerjaan agar selesai dengan baik dapat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik dapat berisiko buruk untuk organisasi. *Burnout* sendiri dapat terjadi jika adanya tuntutan kerja yang melebihi kapasitas yang dapat dilakukan karyawan, sehingga hal ini akan menyebabkan ketidakseimbangan antara beban kerja yang ditanggung dengan kemampuan yang mereka miliki. Hal ini selaras dengan (Ibrahim, 2019), bagi karyawan burnout menyebabkan kebingungan atau hilangnya tujuan serta ketidakberdayaan untuk memenuhi tuntutan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan burnout menyebabkan menurunnya kehadiran karyawan dan produktivitas kinerja organisasi yang dapat menyebabkan risiko meningkatnya *turnover*.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut (Maslach et al., 1997), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *burnout* pada individu yang bekerja, yaitu:

1) Beban yang berlebihan dalam pekerjaan (*Work Overload*)

Work overload atau beban yang berlebihan dalam pekerjaan ini bisa terjadi karena adanya karyawan yang bekerja melebihi dengan kapasitas yang dipunyai. Karyawan yang memiliki beban kerja tidak sesuai dengan waktu dimiliki juga termasuk dalam *work overload*. Dengan terjadinya hal ini maka akan mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan, hubungan yang tidak sehat antara rekan kerja maupun karyawan dengan organisasi, serta menurunnya performa yang dimiliki karyawan dan menyebabkan *burnout*.

2) Kurangnya kontrol pekerjaan (*Lack Of Work Control*)

Pada dasarnya seseorang yang memiliki keinginan akan melakukan hal yang dapat memenuhi keinginannya, sama saja seorang karyawan yang ingin memiliki kesempatan untuk membuat pilihan yang sesuai dengan kemampuannya. Menggunakan kemampuan untuk mendapatkan hal yang diinginkan seperti kepuasan dalam bekerja. Namun dengan adanya aturan yang membuat seorang karyawan tidak memiliki atau merasa kurang dalam mengontrol pekerjaannya, mengakibatkan

karyawan merasa hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan yang mereka inginkan di awal. Hal ini dikarenakan adanya kontrol dalam sebuah aturan yang terlalu ketat dari organisasi yang membatasi ruang gerak karyawannya.

3) Diberi penghargaan untuk pekerjaan (*Rewarded For Work*)

Penghargaan dalam hal ini tidak hanya berupa pemberian bonus berupa materi namun penghargaan dalam hal ini bisa tercipta dengan hubungan baik antara karyawan dengan rekan kerja serta atasan yang memberikan apresiasi atas apa yang sudah karyawan kerjakan. Adanya penghargaan yang diberikan ini akan meningkatkan afeksi positif dari karyawan yang juga merupakan nilai baik untuk memberitahu bahwa karyawan telah bekerja dengan baik. Sebaliknya kurangnya penghargaan membuat karyawan merasa tidak bernilai maupun dihargai di tempat kerjanya.

4) Perpecahan dalam komunitas (*Breakdown In Community*)

Pekerja yang merasa tidak terhubung dengan komunitas di tempat kerja biasanya mengalami kurangnya semangat positif dalam lingkungan tersebut. Kinerja individu bisa meningkat saat mereka merasa senang dan nyaman dalam suasana yang saling menghargai. Namun, biasanya situasi di tempat kerja bertentangan dengan harapan tersebut. Ada jarak antara rekan kerja dengan atasan, di mana masing-masing lebih

mementingkan diri sendiri dan kehilangan kesempatan untuk menghabiskan waktu yang berarti dengan rekan kerja. Penggunaan teknologi seperti ponsel dan komputer sering kali mengurangi interaksi sosial dengan orang-orang sekitar. Membangun hubungan yang solid, seperti berbagi cerita dan bersenang-senang sangat penting untuk memperkuat ikatan antar rekan kerja. Ketika hubungan tidak harmonis, suasana kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan emosi negatif seperti kemarahan, frustrasi, dan kecemasan, serta rasa tidak dihargai. Keadaan ini menyebabkan dukungan sosial menjadi rendah dan mengurangi kerja sama antar rekan kerja.

5) Diperlakukan secara adil (*Treated Fairly*)

Persepsi terhadap perlakuan yang tidak adil turut menjadi pemicu terjadinya burnout. Keadilan mencerminkan adanya sikap saling menghargai dan menerima perbedaan. Ketika suasana saling menghargai tercipta, akan tumbuh rasa keterikatan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Sebaliknya, jika keadilan tidak dirasakan, pekerja cenderung kehilangan kepercayaan terhadap tempat kerjanya. Situasi ini umumnya terjadi saat proses promosi jabatan atau ketika pekerja mendapatkan tuduhan atas kesalahan yang tidak mereka lakukan.

c. Indikator

Menurut (Greenberg & Baron, 2014) kelelahan kerja atau *burnout* dikenali melalui sejumlah indikator yang dikelompokkan ke dalam empat dimensi utama. Setiap dimensi ini menggambarkan tipe kelelahan yang berbeda, baik dari segi fisik, emosional, mental, maupun pencapaian pribadi:

1) Kelelahan fisik (*psycal exhaustion*)

Dimensi ini menjelaskan keadaan fisik yang mengalami penurunan energi yang signifikan dalam waktu lama. Seseorang yang mengalami kelelahan fisik umumnya merasa kehabisan tenaga tanpa henti, kurang bertenaga, serta mengalami gejala fisik semacam sakit kepala. Di samping itu, mereka juga lebih rentan membuat kesalahan dalam pekerjaan karena adanya penurunan konsentrasi dan daya tahan tubuh.

2) Kelelahan emosional (*mental exhaustion*)

Kelelahan emosional ini dihasilkan ketika seseorang merasa tertekan secara mental, di mana di tunjukan melalui perasaan sedih yang berkepanjangan, ketidakberdayaan, serta kehilangan gairah untuk bekerja. Gejala yang sering tampak meliputi kecemasan yang berlebihan ketika bekerja, rasa putus asa atau gampang menyerah untuk mencapai apa yang di inginkan, mudah tersulut emosi, dan lebih mudah merasa bosan atas apa yang dikerjakan dalam aktivitasnya sehari-hari.

3) Kelelahan mental (*emotional exhaustion*)

Pada dimensi ini, individu sering merasakan kesulitan dalam berpikir dan bersikap dengan baik terhadap lingkungan sosial maupun lingkungan kerjanya. Gejalanya meliputi meningkatnya kecenderungan bersikap sinis terhadap rekan kerja maupun organisasi, munculnya prasangka negatif, perilaku yang lebih agresif dalam bentuk komunikasi atau tindakan, serta penurunan rasa empati yang dipunyai. Dalam beberapa kondisi, seseorang bahkan bisa melakukan hal yang dapat merugikan diri sendiri atau bahkan lingkungan kerjanya.

4) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*)

Pada dimensi ini terjadi penurunan rasa percaya diri dan motivasi dalam bekerja. Seseorang merasa tidak mampu memberikan kontribusi yang berarti, sehingga mengalami penurunan dalam hasil kerjanya. Mereka kerap merasakan kegagalan dan kurangnya kompetensi, yang berujung pada berkurangnya motivasi untuk berkembang dalam karir yang lebih profesional.

Adapun menurut (Yildirim & Dinc, 2019), *burnout* akibat pekerjaan dapat dinilai melalui tiga indikator utama yang menunjukkan keadaan emosional dan psikologis individu di tempat kerja. Ketiga indikator tersebut yaitu:

1) Kelelahan emosional

Kelelahan emosional muncul saat individu menghadapi stres pekerjaan yang berkepanjangan dan berat, yang berujung pada kelelahan psikologis dan stres yang berkepanjangan. Beberapa faktor seperti beban emosional yang tinggi, konflik dalam hubungan kerja, dan kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk situasi ini. Jika tidak ditangani dengan baik, kelelahan emosional dapat berdampak serius terhadap kesehatan mental serta mengurangi produktivitas dan performa individu di lingkungan pekerjaan.

2) Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah keadaan di mana seseorang merasa terasingkan dari diri sendiri atau orang lain. Dalam lingkup pekerjaan, kondisi ini sering muncul sebagai sikap acuh, skeptis, atau menjauh dari interaksi sosial dalam tempat kerja. Meskipun depersonalisasi biasanya terkait dengan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi. Fenomena ini juga bisa muncul sebagai reaksi terhadap tekanan dan pengalaman traumatis di lingkungan kerja. Jika tidak ditangani, depersonalisasi dapat menyebabkan hubungan antar kolega menjadi renggang serta mengurangi empati dan perhatian terhadap pekerjaan dan tanggung jawab.

3) Penurunan prestasi diri

Perasaan yang selalu merasa tidak cukup serta kegagalan dalam mencapai tujuan kerja dan keberhasilan merupakan perasaan yang di rasakan dalam hal ini. Seseorang yang mengalami penurunan prestasi biasanya merasa tidak efektif, kehilangan semangat, dan memiliki pandangan negatif mengenai kemampuan dan nilai dari diri mereka sendiri. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya harga diri serta kepercayaan diri, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi kerja dan partisipasi dalam aktivitas profesional.

Schaufeli et al. (2006);(Pranitasari et al., 2023) menjelaskan bahwa burnout dapat dikenali melalui lima indikator utama.

- 1) Kelelahan fisik, yaitu rasa lelah dan tidak berdaya yang muncul akibat beban kerja yang berat dan terus-menerus, serta rentan terhadap gangguan kesehatan.
- 2) Kelelahan emosional, yaitu ketidakmampuan dalam mengelola emosi, seperti mudah tersinggung atau marah ketika menghadapi tekanan kerja.
- 3) Kelelahan mental, yakni kondisi mental yang melemah akibat beban kerja berlebihan sehingga individu merasa tertekan dan sulit berkonsentrasi.
- 4) Rendahnya harga diri, yang tercermin dari ketidakpuasan terhadap hasil kerja dan perasaan kurang mampu.

- 5) Depersonalisasi, yaitu munculnya keinginan untuk menjauh atau menarik diri dari lingkungan kerja sebagai bentuk respons terhadap stres berkepanjangan.

4. *Job insecurity*

a. Pengertian

Menurut (Susan J Ashford et al., 1989), *job insecurity* merupakan suatu kondisi terhadap psikologis seorang pekerja yang merasakan bahwa posisi pekerjaannya berada dalam keadaan yang tidak aman atau terancam, perasaan ini menunjukkan kekhawatiran mengenai potensi kehilangan pekerjaan serta menandakan kurangnya kemampuan individu untuk mengelola ketidakpastian. Kondisi ini kerap menimbulkan tekanan psikologis yang besar, sebab individu merasa tidak yakin mengenai arah karier mereka di masa depan. Hal ini selaras dengan (Smithson & Lewis, 2000) yang mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi di mana psikologis seorang karyawan yang sedang dilanda kebingungan atau merasa tidak aman yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerjanya yang berubah-ubah.

Menurut (Emanuel et al., 2018) *job insecurity* ini juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerjanya, seperti berkurangnya dedikasi yang diberikan terhadap organisasi, ketidakpuasan dalam tugas, dan juga penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya situasi ini membuat karyawan berpikir untuk

meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika seorang karyawan yang merasakan *job insecurity*, komitmen terhadap organisasi mereka akan menurun dan mengurangi rasa keterikatan atau loyal pada organisasi dan cenderung tidak ingin terlibat lagi dengan pekerjaan (Natura & Fitri, 2023).

Berdasarkan kajian dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah sebuah keadaan mental di mana individu merasakan bahwa posisinya dalam pekerjaan tidak stabil atau terancam hilang. Kondisi ini dapat mengakibatkan tekanan mental yang berwujud dalam bentuk kecemasan, stres, atau bahkan kondisi depresi. Ketidakpastian tersebut berimbas negatif terhadap kesehatan mental serta perilaku kerja, seperti turunnya motivasi untuk bekerja, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasakan ketidakpastian kerja biasanya kurang berpartisipasi aktif dalam tugasnya, merasa ragu akan masa depan karier mereka, dan cenderung memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk mengundurkan diri dari tempat kerja. Dengan demikian, ketidakpastian kerja adalah isu penting yang harus diperhatikan untuk melindungi kesejahteraan karyawan serta kelangsungan organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Greenhlagh dan Rosenblatt (dalam Prastyo, 2023) job insecurity atau ketidakamanan kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting , faktor-faktor tersebut ialah:

1) Kondisi lingkungan dan organisasional

Kondisi tempat kerja serta interaksi dalam organisasi sangat mempengaruhi seberapa besar tingkat job insecurity yang dirasakan oleh para karyawan. Misalnya, adanya kurangnya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan karyawan dapat menyebabkan ketidakjelasan informasi mengenai peran dan masa depan pekerjaan. Selain itu, perubahan signifikan dalam struktur organisasi, seperti pengurangan staf, restrukturisasi, atau proses konsolidasi dan akuisisi, sering kali membuat karyawan merasa posisi mereka menjadi tidak stabil, yang kemudian menimbulkan kekhawatiran serta ketidaknyamanan mengenai kelangsungan pekerjaan mereka.

2) Karakteristik individual dan jabatan

Aspek demografis serta latar belakang pekerjaan individu juga berpengaruh terhadap bagaimana setiap orang merespon ketidakpastian dalam pekerjaan. Elemen-elemen seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, jabatan dalam perusahaan, hingga pengalaman kerja sebelumnya dapat

membentuk persepsi terkait *job insecurity*. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sedikit atau berada dalam posisi sementara cenderung lebih rentan merasakan ketidaknyamanan terhadap keamanan kerja mereka dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja atau menjabat di posisi yang lebih strategis.

3) Karakteristik personal karyawan

Aspek internal yang bersifat psikologis juga berperan penting. Ini mencakup rasa memiliki dalam tim atau organisasi, rasa percaya diri saat menghadapi tantangan di tempat kerja, serta *locus of control* yang mengacu pada seberapa jauh individu merasa memiliki kendali atas peristiwa dalam hidup dan kariernya. Karyawan yang memiliki *locus of control internal*, yakin bahwa hasil pekerjaan ditentukan oleh usaha mereka sendiri. Umumnya lebih mampu mengatasi perasaan ketidakamanan dibandingkan mereka yang memiliki *locus of control eksternal*, beranggapan bahwa nasib ditentukan oleh faktor di luar diri mereka.

c. Indikator

Greenhalgh dan Rosenblatt; Abidin, (2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat dinilai melalui lima indikator utama yang mencerminkan bagaimana individu memahami pekerjaan mereka serta seberapa besar ancaman yang mereka rasakan terhadap

keberlangsungan pekerjaan tersebut. Kelima indikator tersebut yaitu:

1) Arti pekerjaan bagi individu (*Value of job features*)

Indikator ini merujuk pada sejauh mana seorang pekerja melihat pekerjaan mereka sebagai hal yang berarti dalam kehidupan. Semakin tinggi nilai yang diberikan oleh individu kepada elemen-elemen pekerjaan seperti pendapatan, jalur karier, kesempatan untuk mendapatkan promosi, dan kondisi lingkungan kerja, maka semakin besar kemungkinannya untuk merasakan ketidakamanan jika elemen-elemen tersebut terancam. Dengan kata lain, semakin krusial suatu aspek pekerjaan bagi individu, maka semakin peka ia terhadap perasaan tidak aman jika aspek tersebut dianggap tidak stabil.

2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan (*Perceived threat to job features*)

Indikator ini menggambarkan tingkat kecemasan individu terhadap kehilangan elemen-elemen spesifik dalam pekerjaan, seperti kemungkinan kenaikan gaji, promosi, atau mempertahankan posisi saat ini. Apabila pekerja merasa bahwa hal-hal tersebut dalam kondisi tidak pasti, maka kecemasan dan ketidakpastian akan semakin meningkat. Semakin tinggi tingkat persepsi terhadap potensi perubahan buruk pada elemen

pekerjaan, semakin besar pula perasaan tidak aman yang dirasakan.

3) Tingkat ancaman terjadinya peristiwa negatif (*Perceived threat to the job as a whole*)

Selain mempertimbangkan elemen tertentu, indikator ini fokus pada kekhawatiran individu akan keberadaan pekerjaan secara keseluruhan. Sebagai contoh, ancaman pemutusan hubungan kerja, pemindahan ke lokasi yang tidak diinginkan, atau penghilangan dari posisi saat ini. Ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan secara menyeluruh ini akan memperkuat tingkat ketidakamanan yang dirasakan, khususnya bila pekerja merasa tidak memiliki kontrol atas situasi ini.

4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu terkait potensi kejadian (*Importance of potential threats*)

Indikator ini melihat seberapa besar kecemasan individu terhadap kemungkinan kejadian negatif yang dapat mempengaruhi kelangsungan pekerjaan. Misalnya, kekhawatiran tidak diangkat menjadi karyawan tetap, tidak mendapatkan promosi, atau tidak dipertahankan oleh perusahaan. Semakin signifikan kejadian tersebut bagi individu, semakin tinggi pula perasaan ancaman yang muncul jika perubahan yang tidak diharapkan terjadi.

5) Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

Indikator terakhir menggambarkan perasaan ketidakmampuan individu dalam mengendalikan atau mencegah ancaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika seseorang merasa tidak memiliki kekuatan atau pengaruh untuk mempertahankan elemen penting dalam pekerjaannya, seperti posisi, pendapatan, atau status kerja, maka perasaan ketidakamanan akan semakin kuat. Ketidakberdayaan ini adalah respons terhadap ancaman yang dirasakan melalui empat indikator sebelumnya dan mencerminkan kekurangan kontrol individu atas situasi kerja yang tidak stabil.

Meria (2019);(Widnyana, 2025) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator utama dalam *job insecurity*.

- 1) Pentingnya posisi pekerjaan bagi individu.
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan saat ini yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan pekerjaannya.
- 3) Sejauh mana risiko tersebut bisa berdampak terhadap pekerjaan secara keseluruhan.
- 4) Perasaan rentan atau tidak berdaya yang dirasakan oleh individu dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan.
- 5) Prediksi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan di masa mendatang, khususnya dalam jangka waktu satu tahun ke depan.

Adapun menurut Wahidah dan Anah (2023);(Suwarsono et al., 2022) menyebutkan bahwa indikator *job insecurity* dapat dibagi menjadi tiga bagian utama.

- 1) Ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti peluang promosi, kestabilan upah saat ini, dan kemungkinan kenaikan gaji. Ketika individu merasa bahwa aspek-aspek tersebut terancam, mereka cenderung mengalami kegelisahan dan rasa tidak berdaya.
- 2) Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, yaitu situasi yang mengindikasikan kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang berdampak pada seluruh peran dan tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Ketidakberdayaan, yakni kondisi ketika individu merasa tidak mampu mengendalikan atau mencegah risiko terhadap aspek-aspek pekerjaan maupun pekerjaan secara keseluruhan sebagaimana disebutkan sebelumnya.

5. *Organizational Commitment*

a. Pengertian

Menurut Allen & Mayer (1997);(Komitmen et al., 2023) *organizational commitment* merupakan suatu ikatan psikis yang terjadi antara seorang individu dengan organisasi yang memengaruhi niatnya untuk terus bekerja, berpartisipasi secara aktif, mendukung sasaran organisasi, serta mengurangi

kemungkinan untuk meninggalkan organisasi itu. Menurut Luthans (2006), komitmen terhadap organisasi merujuk pada sejauh mana seorang karyawan meyakini serta mendukung tujuan organisasi, disertai dengan niat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Bentuk komitmen ini tercermin melalui sikap loyal, rasa tanggung jawab, dan kemauan untuk secara aktif berkontribusi dalam pencapaian sasaran organisasi. Hal ini turut menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap positif yang terbentuk dari pengalaman serta persepsi individu selama berada di lingkungan kerja. Pegawai yang menunjukkan *organizational commitment* umumnya memiliki dedikasi tinggi, loyalitas kuat, dan menjalankan tugasnya secara sukarela tanpa dorongan eksternal (Adhitya & Sari, 2024)

Komitmen semacam ini menjadi komponen penting dalam menciptakan stabilitas karyawan, menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan membangun suasana kerja yang kondusif serta produktif (Fitriani, 2023). Oleh karena itu, *organizational commitment* dapat dimaknai sebagai bentuk keterikatan emosional dan psikologis yang mendorong individu untuk tetap berperan aktif di dalam organisasi, mendukung tercapainya tujuan bersama, serta menunjukkan sikap tanggung jawab dan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen ini tidak hanya mencerminkan hubungan formal antara karyawan dan organisasi,

melainkan juga menunjukkan sejauh mana individu merasa terlibat secara mendalam dan bersedia memberikan kontribusi nyata demi keberlangsungan organisasi. Adanya komitmen yang tinggi dari karyawan akan menjadi landasan penting bagi organisasi dalam menjaga keberlanjutan tenaga kerja, meningkatkan kinerja, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Commitment*

Menurut (Puspita et al., 2022) *organizational commitment* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor krusial yang saling terhubung. Beberapa faktor tersebut yaitu:

1) Faktor personal

Faktor personal ini mencakup aspek-aspek pribadi dan latar belakang setiap karyawan, seperti harapan terkait pekerjaan, pengalaman sebelumnya, serta minat atau hobi yang berhubungan dengan tugas yang dijalankan. Keinginan untuk mendapatkan pendapatan yang adil, pengakuan, dan kompensasi yang proporsional juga menjadi bagian dari motivasi internal yang membangun kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ketika harapan-harapan tersebut terwujud, biasanya rasa kepemilikan terhadap organisasi akan meningkat.

2) Faktor organisasional

Faktor organisasional ini melibatkan unsur-unsur organisasi, yaitu komponen-komponen yang ada di lingkungan kerja itu

sendiri. Ini termasuk suasana yang suportif di tempat kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan, kejelasan dalam tanggung jawab, serta konsistensi dalam kebijakan dan tata kelola. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk mengasah bakat karyawan akan lebih berhasil dalam menumbuhkan rasa keterikatan dan tanggung jawab dalam diri karyawan. Keselarasan antara tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan adalah kunci agar faktor ini bisa berjalan dengan optimal.

3) Faktor non organisasional

Faktor non organisasional berhubungan dengan elemen eksternal, yang mencakup unsur-unsur yang berasal dari luar organisasi maupun individu, seperti kondisi pasar kerja, tingkat kompetisi untuk mendapatkan pekerjaan, pilihan karir yang tersedia, dan keterkaitan antara jenis pekerjaan dan latar belakang pendidikan. Banyak dari faktor ini juga dipengaruhi oleh kondisi sosial dan ekonomi di sekitarnya. Kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja, yang akhirnya mendukung peningkatan komitmen karyawan. Apabila organisasi mampu beradaptasi

dengan perubahan eksternal ini, maka kualitas layanan dan kinerja keseluruhan juga akan meningkat.

c. Indikator

Menurut (*Organizational Commitment-Allen-Meyer1990.Pdf*, n.d.);(Akbar et al., 2017) mengemukakan bahwa *organizational commitmen* dapat diukur melalui tiga dimensi utama, masing-masing dengan indikator yang khas, yaitu:

1) Komitmen afektif

Hal ini merujuk pada keterikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap organisasi. Dalam dimensi ini, indikatornya meliputi faktor-faktor pribadi seperti nilai-nilai individu, sifat, dan pandangan, serta pengalaman kerja yang dialami di dalam organisasi. Karyawan yang mengalami hal-hal positif cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan

Komitmen ini muncul dari pertimbangan logis mengenai kerugian yang mungkin dihadapi jika seseorang memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Indikator untuk dimensi ini mencakup besarnya investasi atau pengorbanan yang telah dilakukan individu dalam pekerjaan, seperti waktu, tenaga, keterampilan, atau hubungan sosial yang telah terjalin. Selain itu, pandangan mengenai keterbatasan alternatif pekerjaan lain

yang sebanding juga memiliki pengaruh besar dalam keputusan individu untuk tetap berada dalam organisasi.

3) Komitmen normatif

Komitmen yang berkaitan dengan tanggung jawab moral untuk tetap setia kepada organisasi. Indikator dari dimensi ini terlihat melalui pengalaman individu sebelum bergabung dengan organisasi, termasuk nilai-nilai yang ditanamkan oleh keluarga atau lingkungan sosial sebelumnya, serta proses sosialisasi yang dialami selama bekerja di organisasi. Selama fase ini, karyawan belajar tentang norma-norma, budaya, dan harapan yang ada di dalam organisasi, yang mendorong munculnya tanggung jawab moral untuk terus berkontribusi dan tidak meninggalkan organisasi.

Selain itu adapun indikator *organizational commitment* dalam penelitian ini mengacu pada pandangan dari Sunuharjo et al. (2016);(Adrias; Suhardi, 2021) yang mencakup:

- 1) Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, yaitu dorongan dari individu untuk merasa bangga sebagai anggota tenaga kerja dan menganggap organisasi sebagai tempat yang nyaman untuk bekerja.
- 2) Semangat kerja yang tinggi, yaitu adanya perasaan tentram dalam diri karyawan yang mendorong semangat untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tanpa mudah menyerah.

- 3) Internalisasi nilai-nilai organisasi, yaitu sejauh mana nilai-nilai yang dianut organisasi diterapkan dan tercermin dalam perilaku serta sikap pegawai sehari-hari.

Adapun indikator lain menurut Sunuharjo et al. (2016);(Adrias; Suhardi, 2021) mengemukakan bahwa indikator komitmen organisasi mencakup tiga hal utama.

- 1) Rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, yaitu ketika karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dan memandang organisasi sebagai tempat kerja yang menyenangkan.
- 2) Semangat dalam menjalankan tugas, yang tercermin dari perasaan nyaman dan antusiasme individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
- 3) Penerapan nilai-nilai organisasi dalam diri karyawan, yaitu ketika pegawai menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan visi dan prinsip yang dianut oleh organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh burnout dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitemen* sebagai variabel mediasi, sebagai berikut:

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
JURNAL NASIONAL				
1.	(Sanjaya & Sriathi, 2020) Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemeditasi Antara Stres Kerja Dengan <i>Turnover Intention</i> Karyawan E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 9, 2020 : 3341-3360	Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> .	Kuantitatif, Path analysis	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	(Karomah, 2020) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pegawai Kontrak Sekolah X Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 1, 2020	Kepuasan Kerja, <i>Job Insecurity</i> , dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	(Novi Ali, 2021) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Satisfaction</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4 2021	<i>Job Insecurity</i> , <i>Job Satisfaction</i> , Lingkungan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
4.	(Ni Luh Eva Riantini et al., 2021) Pengaruh Pengembangan Karir Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi) Journal of Applied Management Studies (JAMMS) Vol.02 No.02 2021	Pengembangan Karir, <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa pengembangan karir dan <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	(Padli et al., 2021) Pengaruh <i>Job Burnout</i> Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah) e-Jurnal Riset Manajemen	<i>Job Burnout</i> , <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif	Variabel <i>job burnout</i> dan <i>job insecurity</i> secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial <i>job burnout</i> dan <i>job insecurity</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	(Permatasari & Laily, 2021) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya)	<i>Job Insecurity</i> , <i>Burnout</i> , <i>Turnover Intention</i> , dan Komitmen Organisasional	Kuantitatif, Analisis Jalur, Smart PLS 2.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 10, Nomor 11 2023			organisasional tidak mampu memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i>
7.	(Septianna, 2021) Analisis Pengaruh <i>Burnout, Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Salesmen Jurnal Keuangan dan Bisnis Oktober 2021	<i>Burnout, Job insecurity, Turnover intention</i>	Kuantitatif Regresi linier berganda SPSS	<i>Burnout dan Job insecurity</i> berpengaruh positif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Burnout dan job insecurity</i> secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
8.	(Handaru et al., 2021) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Park) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 12, No. 1, 2021	<i>Job insecurity, Komitmen organisas, Turnover intention</i>	Kuantitatif SPSS	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Job insecurity</i> dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	(Abrar et al., 2021) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.	<i>Job Insecurity, Turnover Intention, dan Komitmen Organisasi</i>	Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Mitra Madura Dharma Abadi Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 07 No 02 2021			Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
10.	(Sundari & Meria, 2022) Pengaruh Beban Kerja Melalui <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul	Beban Kerja, <i>Burnout</i> , <i>Turnover Intention</i>	Structural dan Equation Model (SEM)	Beban kerja meningkatkan <i>burnout</i> dan menurunkan kepuasan kerja. <i>Burnout</i> meningkatkan <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja menurunkannya. Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>burnout</i> dan kepuasan kerja.
11.	(Suwarsono et al., 2022) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Hilon Sumatera Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 2, No. 1b, 01 2025	<i>Job insecurity</i> , Komitmen organisas, <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif Simple Purposive Sampling	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
12.	(Nadhiroh & Budiono, 2022) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Organizational</i>	<i>Job insecurity</i> , <i>Turnover intention</i> , <i>Organizational commitment</i>	Kuantitatif Accidental Sampling SmartPLS 3.2.9	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Commitment</i> Pada Karyawan Perbankan Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 2 (2022)			terhadap <i>organizational commitment</i> <i>Organizational commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
13.	(Alfian Wahyu et al, 2022) Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Maintenance Pt. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 3, NO. 1, Nov 2022	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian didapat pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
14.	(Lengkong et al., 2023) Pengaruh <i>Burnout</i> , Komitmen Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara Jurnal EMBA Vol. 11 No. 3, Juli 2023, Hal. 196-207	Beban kerja, <i>Burnout</i> , Komitmen organisasi, <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif SmartPLS	<i>Burnout</i> , komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Beban kerja meningkatkan <i>burnout</i> , tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Beban kerja mempengaruhi <i>turnover intention</i> melalui <i>burnout</i> , tetapi tidak melalui komitmen organisasi.

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
15.	(Refita Febriana, 2023) Analisis Pengaruh <i>Workload, Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention</i> Karyawan Tetap (Studi Pada Marketing Dealer Honda MPM Motor Ponorogo) Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis	<i>Workload, Job insecurity, Burnout, Turnover intention</i>	Kuantitatif Regresi Linier Berganda SPSS 26	<i>Workload</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara simultan <i>workload, job insecurity, dan burnout</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
16.	(Nur Hesty et al., 2023) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JIMAK)Vol.3, No3 September2023	Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif, SEM PLS	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . Serta variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
17.	(YANTI, 2022) <i>Effect Of Work Life Balance And Job Insecurity On Turnover Intention Via Organizational Commitment</i>			Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention, job insecurity</i> pengaruh langsung terhadap <i>turnover intention,</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 9, No. 2, Desember 2023			<i>wlb dan job insecurity</i> secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi.
18.	(Prastyo, 2023) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Baling-Baling Bambu URNAM Management Review Vol.5 No.1	<i>Job Insecurity</i> , Komitmen Organisasi, dan <i>Turnover Intention</i> .	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .
19.	(Anastasya Br Ginting et al., 2023) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Madrasah Aliyah Negeri Karo MENAWAN : Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi Vol. 1, No. 6 November 2023	<i>Job insecurity</i> , Kepuasan kerja, Komitmen organisas, <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif Regresi Linier Berganda SPSS versi 25	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan.
20.	(URFAH & WIDAYATI, 2023) Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Penelitian	Komitmen organisasional, Lingkungan kerja, Stres kerja, <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif SPSS	Komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Stres kerja memiliki positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM) Vol. 3 No. 1 (2025)			Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
21.	(Anju J, 2024) Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Volatilitas, Volume 6, No 3, Mei 2024	Stres kerja, <i>Turnover intention</i> , Komitmen organisasional	Kuantitatif Teknik purposive sampling	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja meningkatkan <i>turnover intention</i> dan menurunkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional menurunkan <i>turnover intention</i> serta memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>
22.	(Febriyanti et al., 2024) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Outsourcing Pada PT Gokko Mirai Indonesia Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(2) 2024	<i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif, Regresi linier berganda	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
23.	(Octaviani & Sumartik, 2024) <i>Job Insecurity</i> And Work Stress: Catalysts Of <i>Turnover Intention</i> In Industry	<i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara <i>job insecurity</i> dan stres kerja terhadap intensi <i>turnover</i> , dengan stres kerja menunjukkan

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Advances in Accounting, Economics, and Management Vol 1, Number 4, 2024</i>			pengaruh yang lebih dominan.
24.	(Mawardah Lutfiyani, 2024) Pengaruh <i>Job Insecurity Terhadap Turnover Intention</i> Pada Generasi Z Journal of Sharia Economics Scholar Vol 2, No 3, (2024)	<i>Job Insecurity, dan Turnover Intention</i>	Kuantitatif, Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i>
25.	(Widnyana, 2025) Pengaruh <i>Work-Life Balance, Job Insecurity, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</i> Karyawan PT. Telkom Akses Kabupaten Gianyar Jurnal Emas Volume 6 Nomor 2, Februari (2025): 547-562	<i>Work-Life Balance, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention</i>	Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda	Work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
JURNAL INTERNASIONAL				
26.	(Mahmod & Rosari, 2020) <i>The impact of burnout toward affective commitment and turnover intention</i> Jurnal Siasat Bisnis Vol. 24 No. 1, 2020	<i>Burnout, Affective Commitment, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Multiple linear regression</i>	<i>The results show that burnout reduces affective commitment, but fatigue alone has no effect. Meanwhile, fatigue, cynicism, and reduced work effectiveness all increase turnover intention.</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
27.	(Hack et al., 2020) <i>Analysis Of The Effect Of Job Burnout, Insecurity And Organizational Climate On Turnover Intention In PT. Bio Dua Ribu</i> <i>EEBIC: Entrepreneurship, Economic, and Business Internasional Conferent</i>	<i>Job Burnout, Job Insecurity, Organizational Climate, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, SEM method</i>	<i>The results showed that job burnout and job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention, while organizational climate had no positive and significant effect on turnover intention.</i>
28.	(Laily et al., 2020) <i>Modeeatiion: Job Insecurity and Turnover Intention</i> <i>International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 12, Issue 6, 2020</i>	<i>Job Insecurity, Burnout, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Partial Least Square (PLS),</i>	<i>Job insecurity affects turnover intention, job burnout, and burnout affected turnover intentions. A Sobel test determined that burnout could mediate the effect of job security on turnover intentions.</i>
29.	(Elvianita & Muchtar, 2020) <i>The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Andalas University Hospital</i> <i>Advances in Economics, Business and Management</i>	<i>Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, SEM PLS</i>	<i>The results of this study job insecurity, job satisfaction and organizational commitment have a negative and significant effect on turnover intention at Andalas University Hospital.</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Research, volume 152 2020</i>			
30.	(Sahroni & Suganda, 2022) <i>Effect of Work Life Balance and Organizational Commitment on Turnover Intention of Employees of PT. Santosa Adi Perkasa</i> <i>Kontigensi: Scientific Journal of Management Vol 10, No. 1, June 2022</i>	<i>Work Life Balance, Organizational Commitment and Turnover Intention.</i>	<i>Multiple Correlation Analysis method</i>	<i>Work life balance has a significant effect on turnover intention, and organizational commitment has a significant effect on turnover intention, the results also show that work life balance and organizational commitment have a significant effect on turnover intention.</i>
31.	(Suganda, 2022) <i>Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment</i> <i>International Journal of Business Ecosystem & Strategy IJBES VOL 4 NO 3 ISSN: 2687-2293</i>	<i>Turnover Intention, Work Life Balance and Organizational Commitment</i>	<i>Partial Least Square method</i>	<i>Psychological capital has a significant influence on employee turnover intention, organizational commitment, and work-life balance. Furthermore, organizational commitment and work-life balance are found to have a direct negative influence on turnover intention.</i>
32.	(Herman et al., 2022) <i>Effect Of Organizational Commitment And Compensation On Turnover Intention Of PT Infomedia Nusantara.</i>	<i>Organizational Commitment, Compensation, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Multiple linear regression</i>	<i>The results of this study indicate that organizational commitment and compensation influence the Turnover Intention of PT Infomedia Nusantara</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol .7. No.1 (2022)			
33.	(Parmar et al., 2022) <i>Assessing The Organizational Commitment, Subjective Vitality And Burnout Effects On Turnover Intention In Private Universities</i> <i>Oeconomia Copernicana, 13(1), 251–286</i>	<i>Organizational Commitment, Subjective Vitality, Burnout, and Turnover Intention.</i>	<i>second order partial least square structural equation approach PLS-SEM</i>	<i>Emotional exhaustion, cynicism, and reduced professional efficacy directly influence job burnout. Organizational commitment acts as a strong mediator linking these burnout components to turnover intention.</i>
34.	(Žerebecki & Oprea, 2022) <i>The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit as Moderator Variable</i> <i>ATM, Vol 6, No. 1, January 2022</i>	<i>Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Person Organization Fit</i>	<i>Quantitative, Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of multiple linear regression analysis show that job satisfaction and organizational commitment partially have a negative and significant effect on turnover intention.</i>
35.	(Serhan et al., 2022) <i>Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees</i> <i>ISRA International Journal of Islamic Finance Vol. 14 No. 2, 2022</i>	<i>Organizational Commitment, And Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Multiple linear regression</i>	<i>Results show that there is a high level of significant intercorrelation amongst affective, normative and continuance commitments as well as amongst organisational commitment, individual differences and turnover intentions.</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
36.	(Nabahan et al., 2022) <i>Effect Of Organizational Commitment And Emoloyee Workload On Turnover Intention At PT Dhanar Mas Central Asia And The Caucasus Volume 23 Issue 1 2022</i>	<i>Organizational Commitment, Employee Workload, and Turnover Intention.</i>	<i>Quantitative</i>	1) <i>Employee Workload have a positive and significant effect on Turnover Intention</i> 2) <i>Organizational Commitment has a positive and significant effect on Turnover Intention</i> 3) <i>Employee Workload has a positive effect on Turnover Intention.</i>
37.	(Nur Laily et al., 2022) <i>The Role Of Organizational Commitment as a Mediator of Burnout Syndrome and Turnover Intention.</i> <i>Journal of Economics and Business Vol.5, No.2, 2022</i>	<i>Organizational Commitment, Burnout Syndrome, and Turnover Intention.</i>	<i>Quantitative</i>	<i>The results show that burnout increases turnover intention. Burnout reduces organizational commitment, which then raises the intention to leave. Organizational commitment also mediates the relationship between burnout and turnover intention.</i>
38.	(Ariawan et al., 2023) <i>Analysys Of The Influance Of Burnout, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention Of Electronis Manufacturer Employees in Indonesia</i>	<i>Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative Route Analysis Method</i>	<i>The study shows that burnout and job satisfaction both influence organizational commitment, while burnout, job satisfaction, and organizational commitment each affect turnover intention. Burnout toward work also</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Journal of Economics and Business Vol 9 (5) October 2023</i>			<i>directly impacts organizational commitment.</i>
39.	(Susanto, 2023) The Role of Job Insecurity on Turnover Intentions and Organizational Commitment as Mediation Variable: An Empirical Study on Factory Employees Asian Journal of Social Science and Management Technology Vol.5,2, March-April, 2023	<i>Job Insecurity, Organizational Commitment, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, SEM PLS</i>	<i>Job insecurity has a negative and insignificant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention. And Organizational commitment cannot mediate the effect of job insecurity on turnover intention.</i>
40.	(Sari et al., 2023) The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediation Variabel DEVOTION: Volume 4, Number 9, September 2023	<i>Job Insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Partial Least Squares (PLS)</i>	<i>Job insecurity and job stress are influential and significant to turnover intention. Job satisfaction has a significant effect on turnover intention and can partially mediate the relationship between job insecurity and job stress.</i>
41.	(Putri & Ariyanto, 2023) The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta: Mediating Role of Job Stress		<i>Quantitative, Partial Least Squares (PLS)</i>	<i>job insecurity was insignificant toward turnover intention while job stress was positive and significant toward turnover intention, job insecurity was positive and significant toward</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Uropean Journal of Business and Management Research Vol 8 March 2023</i>			<i>job stress, and mediating relationship was also confirmed.</i>
42.	(Nazaret et al., 2023) <i>The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediation Variabel.</i> <i>Open Journal Systems ISSN No. 1978-3787 Vol.18 No.4 Nopember 2023</i>	<i>Turnover Intention, Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction.</i>	<i>Quantitative</i>	<i>Research results show that job insecurity and job stress are influential and significant to turnover intention. Job satisfaction has a significant effect on turnover intention and can partially mediate the relationship between job insecurity and job stress among employees.</i>
43.	(A.Rohim et al., 2024) <i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention through Job Satisfaction as a Mediating Variable: A Case Study in the Hospital of Nahdlatul Ulama Jombang</i> <i>Journal of Economics, Finance and Management Studies Vol 07 Issue 02 February 2024</i>	<i>Job Insecurity, Job Satisfaction, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Partial Least Squares (PLS)</i>	<i>A high level of job insecurity can reduce job satisfaction, and low job satisfaction increases turnover intention. Thus, job satisfaction serves as a partial mediator in the relationship between job insecurity and turnover intention.</i>
44.	(Anuar et al., 2024) <i>The Influence Of Job Insecurity on Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention, Job Insecurity, and Job Stress</i>	<i>Quantitative</i>	<i>job insecurity on turnover intention, while job insecurity has a positive and</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Through Employee Job Stress as a Mediation Variable at PT Sarana Pembangunan Pekanbaru (Trans Metro Pekanbaru).</i> <i>IJBAE: International Journal of Business and Applied Economics Vol. 3, No.1 2024: 171-190</i>			<i>significant influence on work stress. Then, there is a positive and significant influence between the relationship between work stress and turnover intention.</i>
45.	(Mutiara & Ajheng, 2024) <i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek</i> <i>Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 11, No.2 (2024)</i>	<i>Job Insecurity and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Regression Analysis</i>	<i>The results of this study show that job insecurity positively influences employees' turnover intention in a start-up company by 95.2%, with the remaining 4.8% influenced by other variables not tested in this study.</i>
46.	(Susilowati et al., 2024) <i>Job Insecurity, Burnout and Turnover Intention: The Mediating Role of Basic Psychological Needs Satisfaction in Non Civil Servants Personnel</i> <i>East African Scholars Journal of Economics, Business and</i>	<i>Job Insecurity, Burnout, Psychological Needs Satisfaction, and Turnover Intention</i>	<i>SEM-PLS</i>	<i>Job insecurity and burnout increase turnover intention. However, satisfaction of basic psychological needs does not reduce turnover intention and does not mediate the relationship between job insecurity, burnout, and turnover intention.</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Management Vol-7, Iss-4 (Apr, 2024)</i>			
47.	(Melati & Pulungan, 2025) <i>The Effect of Work Life Balance, Organizational Commitment on Turnover Intention Through Job Satisfaction for Employees an PT X</i> <i>Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan Vol: 6, No 1, 2025,</i>	<i>Work Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, SPSS</i>	<i>Organizational Commitment in this study did not have a significant effect on job satisfaction and turnover intention.</i>
48.	(Monica & Hayati, 2025) <i>The Effect Of Toxic Workplace Environment And Job Burnout On Turnover Intention (Study: PT Steel Pipe Industry Of IndonesiaTbk.UnitV</i> <i>JAFM:Journal of Accounting and Finance Management Vol. 5, No. 6 2025</i>	<i>Toxic Workplace Environment, Job Burnout, Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Multiple Linear Regression</i>	<i>The research results show that toxic workplace environment and job burnout have a positive effect on turnover intention.</i>
49.	(Rohendra & Fahlevi, 2025) <i>The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment on Turnover Intention in Gen Z Employees on PT. SK.</i>	<i>Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention.</i>	<i>Quantitative</i>	<i>The research findings indicate that among Gen Z employees, job satisfaction and organizational commitment have a simultaneous impact on turnover intention in the</i>

No	Nama Tahun Judul Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Jurnal Wacana Ekonomi Vol. 24; No. 02; Tahun 2025</i>			<i>category of moderate/sufficient degree of relationship.</i>
50.	(Made et al., 2025) <i>The Effect Of Job Insecurity On Turnover Medaited By Job Satisfaction at PT. Indocitra Jaya Samudera International</i> <i>Journal of Economics, Management and Accounting Research E-ISSN: 3046-9376 P-ISSN: 3048-0396</i>	<i>Job Insecurity, Job Satisfaction, and Turnover Intention</i>	<i>Quantitative, Partial Least Squares (PLS)</i>	<i>The results show that job insecurity increases turnover intention and decreases job satisfaction. Job satisfaction, in turn, reduces turnover intention and acts as a mediator between job insecurity and turnover intention..</i>

C. Kerangka Konseptual

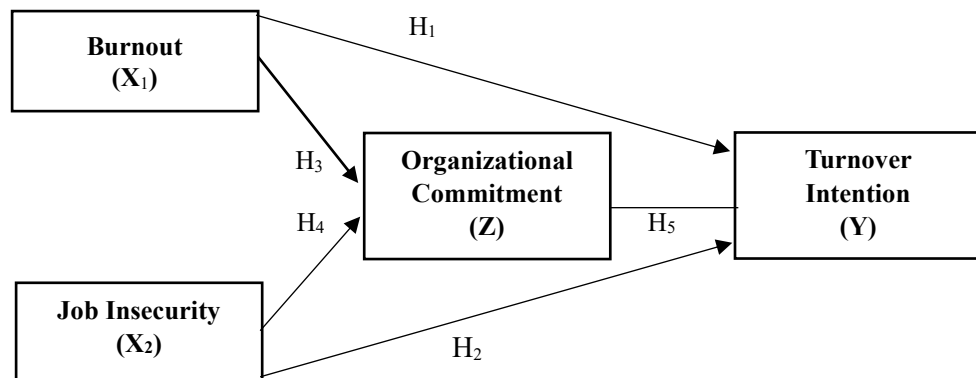
Kerangka teori menunjukkan keterkaitan antara teori dengan unsur yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan. Kerangka ini tersusun dari berbagai teori yang telah dijabarkan sebelumnya dan merangkum hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022). Mengacu pada tujuan penelitian yang menganalisis pengaruh *burnout* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi, penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, dependen, dan mediasi.

Penelitian ini juga didukung oleh studi terdahulu, menurut Susilowati et al. (2024) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional dan penurunan motivasi membuat karyawan terdorong untuk meninggalkan pekerjaannya. Octaviani & Sumartik (2024) juga membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* mendukung para karyawan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Dengan demikian, *burnout* maupun *job insecurity* dapat memperbesar kecenderungan karyawan keluar dari organisasi atau *turnover intention*.

Selain itu, Permatasari & Laily (2021) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment*. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan loyalitas dan ikatan emosional terhadap organisasi. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Nadhiroh & Budiono (2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment*. *Job insecurity* sendiri melemahkan keterikatan karyawan pada organisasi dan pada akhirnya memperbesar peluang *turnover intention*. Hal ini menegaskan bahwa *burnout* dan *job insecurity* berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment*.

Sementara itu, penelitian Suganda (2022) menegaskan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap

turnover intention. Semakin tinggi komitmen karyawan, semakin rendah niat mereka untuk berhenti bekerja. Komitmen yang kuat mencerminkan loyalitas serta tanggung jawab untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi organisasi. Dengan demikian, penelitian terdahulu menjadi dasar dalam penyusunan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana *burnout* dan *job insecurity* meningkatkan *turnover intention*, serta bagaimana *organizational commitment* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.



Sumber: Penelitian dari (Susilowati et al., 2024),(Octaviani & Sumartik, 2024), (Permatasari & Laily, 2021), (Nadhiroh & Budiono, 2022), dan (Suganda, 2022).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Sugiyono (2020), hipotesis merupakan sebuah solusi sementara untuk isu yang diangkat dalam penelitian, yang umumnya ditampilkan dalam wujud pertanyaan. Mengacu pada struktur pemikiran yang telah dibuat, peneliti dapat merumuskan sejumlah hipotesis yang akan diuji untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hipotesis yang diusulkan dalam studi ini:

1) Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Burnout adalah suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, sehingga menurunkan kinerja, motivasi, dan kesehatan secara keseluruhan (Sundari & Meria, 2022). Kondisi ini umumnya muncul akibat beban kerja yang berlebihan, target yang tinggi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan dari organisasi, dan minimnya penghargaan terhadap hasil kerja. Dalam konteks industri manufaktur, *burnout* sering dipicu oleh ritme kerja yang cepat, sifat pekerjaan yang repetitif, serta keterbatasan sumber daya dalam menyelesaikan target.

Menurut (Yildirim & Dinc, 2019), *burnout* memiliki tiga indikator utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Kelelahan emosional menggambarkan kondisi ketika karyawan merasa terkuras secara psikologis, kehilangan energi, dan tidak lagi bersemangat dalam bekerja. Depersonalisasi ditandai dengan sikap menjaga jarak secara emosional atau bersikap sinis terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Sementara itu, penurunan prestasi diri terjadi ketika karyawan merasa kemampuan dan pencapaian kerjanya menurun sehingga mengurangi rasa percaya diri terhadap pekerjaannya.

Burnout memiliki keterkaitan erat dengan *turnover intention* karena karyawan yang mengalami kelelahan emosional dalam jangka waktu lama cenderung kehilangan keterlibatan dalam pekerjaannya. Depersonalisasi dapat mengikis ikatan emosional terhadap organisasi,

sedangkan penurunan prestasi diri membuat karyawan merasa tidak lagi mampu berkontribusi secara optimal. Hal ini mendorong munculnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dan memberikan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Berbagai penelitian telah mendukung hubungan ini. (Putra et al., 2023) menemukan bahwa *burnout* berhubungan positif dengan *turnover intention* di sektor ritel Indonesia, dengan dukungan organisasi dan kualitas hubungan atasan bawahan sebagai faktor yang dapat mengurangi dampaknya. (Yuliana et al., n.d.) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada 107 karyawan sektor industri di kawasan Indonesia China. (Astamarini, 2019) menunjukkan bahwa *burnout* mampu menjelaskan lebih dari 77% variabilitas *turnover intention* di PT Jonan Indonesia, sedangkan (Monica & Hayati, 2025) menemukan bahwa tekanan kerja tinggi yang memicu *burnout* menjadi faktor utama meningkatnya *turnover intention* di PT Steel Pipe Industry. Penelitian (Susilowati et al., 2024) juga memperkuat bukti ini dengan menyatakan bahwa *burnout*, yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin besar kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan landasan konseptual, indikator variabel, dan temuan empiris yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job Insecurity merupakan kondisi psikologis di mana seorang karyawan merasa tidak aman dan dilanda ketidakpastian terkait keberlangsungan pekerjaannya akibat perubahan atau ketidakstabilan di lingkungan kerja (Smithson & Lewis, 2000). Kondisi ini mencerminkan persepsi individu terhadap potensi kehilangan pekerjaan, perubahan negatif pada posisi atau tanggung jawab, dan ketidakmampuan untuk mengendalikan situasi tersebut (Greenhalgh & Rosenblatt; Abidin, 2019). *Job insecurity* dapat ditinjau dari beberapa aspek, seperti arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan terhadap karakteristik pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, kepentingan yang dirasakan individu terhadap potensi kejadian tersebut, serta perasaan tidak berdaya dalam menghadapinya.

Ketika *job insecurity* meningkat, karyawan cenderung mengalami tekanan emosional, penurunan motivasi, dan melemahnya komitmen terhadap organisasi. Rasa tidak aman ini memunculkan kekhawatiran yang berkelanjutan sehingga mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih stabil dan aman. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memperlemah loyalitas dan memperbesar potensi terjadinya *turnover intention*.

Berbagai penelitian telah mendukung hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. (Nadhiroh & Budiono, 2022) menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai bank di Surabaya, yang berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian oleh (Permatasari & Laily, 2021) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak langsung terhadap *turnover intention*, meskipun peran mediasi *organizational commitment* tidak signifikan. Penelitian di sektor industri oleh (Febriyanti et al., 2024) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, terutama ketika dikaitkan dengan tingginya tingkat stres kerja. (Octaviani & Sumartik, 2024) juga menegaskan bahwa *job insecurity* menjadi pendorong utama *turnover intention* di kalangan karyawan sektor manufaktur.

Penelitian (Susilowati et al., 2024) memperkuat bukti tersebut dengan menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* yang mencerminkan persepsi ketidakpastian masa depan pekerjaan dan potensi kehilangan pekerjaan terbukti menimbulkan ketidaknyamanan psikologis yang pada akhirnya meningkatkan kemungkinan karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan landasan konseptual, indikator variabel, dan temuan empiris yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: *Job Insecurity* Mempengaruhi *Turnover Intention*

3) Pengaruh *Burnout* Terhadap *Organizational Commitment*

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi ini membuat karyawan kehilangan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, penurunan motivasi, serta melemahnya kesetiaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Burnout* biasanya muncul ketika beban kerja terlalu berat, tuntutan target tinggi, dukungan organisasi kurang memadai, dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan minim. Dalam situasi seperti ini, keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi akan semakin berkurang sehingga memengaruhi tingkat komitmen mereka.

Menurut (Yildirim & Dinc, 2019), *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Kelelahan emosional menggambarkan berkurangnya energi psikologis dan semangat kerja. Depersonalisasi mencerminkan sikap menjaga jarak emosional dan sinis terhadap pekerjaan atau rekan kerja. Penurunan prestasi diri menunjukkan persepsi menurunnya kemampuan dan pencapaian kerja yang berdampak pada kepercayaan diri. Ketiga dimensi ini dapat mengikis rasa keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Sejumlah penelitian mendukung hubungan negatif antara *burnout* dan *organizational commitment*. (Permatasari & Laily, 2021) dalam penelitiannya di Surabaya Hospital menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan komitmen organisasi, dan dampak tersebut terjadi sebelum *burnout* memengaruhi *turnover intention*. (Jayanti et al., 2024) di RS XYZ Bekasi menemukan bahwa *burnout* tidak hanya memicu *turnover*, tetapi juga berkontribusi pada penurunan komitmen organisasi, hal ini berarti adanya hubungan timbal balik antara *burnout* dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. (Ariawan et al., 2023) dalam penelitian di sektor elektronik di Indonesia juga mengonfirmasi bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap *organizational commitment*, di mana komitmen organisasi berperan sebagai penghubung antara *burnout* dan *turnover intention*.

Penelitian (Permatasari & Laily, 2021) menegaskan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Tingginya tingkat *burnout* dapat mengurangi rasa keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi.

Berdasarkan landasan konseptual, indikator variabel, dan temuan empiris yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: *Burnout* Mempengaruhi *Organizational Commitment*

4) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Commitment*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis di mana karyawan mengalami ketidakpastian terkait keberlangsungan pekerjaannya, seperti kontrak yang tidak jelas atau kemungkinan pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba (Nadhiroh & Budiono, 2022). Keadaan ini dapat menurunkan rasa percaya diri, mengurangi keterikatan emosional terhadap perusahaan, dan memengaruhi motivasi kerja. *Job insecurity* juga sering menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan, menghambat komitmen emosional, dan membuat karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak akan mendapatkan penghargaan jangka panjang (Permatasari & Laily, 2021).

Ketidakpastian pekerjaan dapat memengaruhi berbagai aspek dalam komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, yaitu keinginan untuk tetap bertahan karena rasa nyaman dan kedekatan emosional dengan organisasi. Saat rasa aman berkurang, tingkat loyalitas dan keterlibatan karyawan pun cenderung menurun. Akibatnya, karyawan menjadi kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal dan lebih mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dinilai lebih stabil.

Berbagai penelitian mendukung adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan *organizational commitment*. (Wulanfitri et al., 2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak pada tingkat komitmen, terutama komitmen afektif, di mana karyawan yang tidak yakin akan

keberlangsungan pekerjaannya memiliki ikatan emosional yang lebih rendah terhadap organisasi. (Febriyanti et al., 2024) juga mengungkapkan bahwa ketidakpastian masa depan pekerjaan berdampak negatif pada loyalitas karyawan sektor manufaktur. (Permatasari & Laily, 2021) menemukan bahwa meskipun *organizational commitment* tidak selalu berperan sebagai mediator, dampak langsung *job insecurity* terhadap penurunan komitmen organisasi tetap jelas terlihat.

Namun, (Nadhiroh & Budiono, 2022) menyoroti bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *organizational commitment* tidak selalu signifikan di berbagai konteks, karena faktor seperti tipe organisasi, sistem kerja, dan karakteristik individu dapat memengaruhi hasil penelitian. Ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan, peluang promosi, dan stabilitas organisasi terbukti dapat menurunkan motivasi serta loyalitas karyawan, membuat mereka kurang terlibat baik secara emosional maupun perilaku dengan organisasi.

Berdasarkan landasan konseptual, indikator variabel, dan temuan empiris yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: *Job Insecurity* Mempengaruhi *Organizational Commitment*

5) Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention adalah niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela berdasarkan keinginan pribadi, berpindah dari lokasi kerja saat ini ke tempat kerja lain sesuai

keputusan mereka sendiri (Sundari & Meria, 2022). *Turnover intention* dapat tercermin melalui perilaku memikirkan untuk keluar dari pekerjaan, memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan memiliki niat yang jelas untuk keluar dari pekerjaan saat ini (Mobley et al., 1978).

Organizational commitment menggambarkan tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, keyakinan pada nilai dan tujuan perusahaan, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi (Anastasya Br Ginting et al., 2023). Komitmen ini mencakup aspek afektif, berkelanjutan, dan normatif (Meyer & Allen, 1990; Akbar et al., 2017). Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kesetiaan dan keterlibatan yang besar, bahkan ketika menghadapi tekanan kerja atau tantangan.

Keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi terbukti mampu menekan *turnover intention*. (Noermijati et al., 2024) dalam penelitian pada pegawai industri manufaktur alat kesehatan menemukan bahwa *organizational commitment* berperan signifikan dalam menurunkan *turnover intention*, di mana analisis *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara keduanya. (Herman et al., 2022) di PT Infomedia Nusantara juga mengungkapkan bahwa *organizational commitment* merupakan faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan.

Di sisi lain, penelitian (Suganda, 2022) menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki peran penting dalam memengaruhi *turnover intention*. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, karena karyawan yang memiliki rasa keterikatan emosional, keinginan untuk tetap bertahan, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi cenderung tidak mudah memutuskan untuk keluar, meskipun menghadapi tekanan kerja atau ketidakpastian. Dengan demikian, *organizational commitment* juga dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang mengurangi pengaruh negatif *burnout* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Temuan dari Journal of Aplikasi Manajemen turut memperkuat pandangan ini, menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi dapat diminimalkan apabila perusahaan berhasil membangun komitmen yang kokoh di kalangan pegawainya. Meskipun faktor lain seperti kepuasan kerja dan sistem remunerasi juga berperan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan, fokus penelitian ini diarahkan pada pengaruh langsung *organizational commitment* terhadap *turnover intention* tanpa mempertimbangkan variabel lain sebagai mediator maupun moderator.

Berdasarkan landasan konseptual, indikator variabel, dan temuan empiris yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₅: *Organizational Commitment* Mempengaruhi *Turnover Intention*.