ASSET: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471
Call Center: 089524159515, email: assetumpo88@gmail.com
Website: http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET

Analisis Pengaruh *Workload*, *Job Insecurity* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Tetap (Studi Pada *Marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo)

Refita Febriana[1],Wahna Widhianingrum[2], Fery Setiawan[3]

Fakultas Ekonmi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia

[1] @refita.febria@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel
Diterima 13 Juli 2023
Diperbaiki 10 Agustus 2023

Kata Kunci
Workload
Job Insecurity
Burnout
Turnover Intention

ABSTRAK

Bagian *marketing* di MPM Ponorogo memiliki tuntutan target penjualan sepeda motor yang tinggi. Dalam menyelesaikan pekerjaanya karyawan marketing kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat intensi karyawan keluar-masuk pada setiap tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workload*, *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap bagian *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo. Populasi penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Analisis dan pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji T menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* 26. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara simultan *workload*, *job insecurity* dan *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Peneliti menemukan job insecurity tidak dirasakan karena adanya keyakinan karyawan tentang jenjang karir serta kenaikan gaji dan *burnout minim dirasakan karena adanya* kompensasi yang sesuai dari perusahaan sehingga *turnover intention* dapat ditekan.

Kata kunci : *workload, job insecurity, burnout, turnover intention*

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC–BY.

1. Pendahuluan

Perusahaan agar tetap bertahan perlu memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi. Menurut (Asepta, 2022) untuk meraih keunggulan daya saing salah satu faktor esensial bagi perusahaan adalah peran sumber daya manusia (SDM). Dukungan sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan sebab tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara efisien agar dapat memberi keunggulan persaingan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran esensial bagi perusahaan. Berhasil tidaknya sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia didalamnya. Menurut (Ratnasari, 2021) pengelolaan karyawan dengan baik berdampak positif bagi perusahaan seperti terselesaikannya pekerjaan dengan optimal. Perusahaan juga harus senantiasa memberikan kesejahteraan kepada karyawan agar tujuan dapat tercapai serta mampu mempertahankan karyawan dan meminimalisir perputaran karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Pada kenyataanya pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu berjalan dengan semestinya. Pengelolaan akan sumber daya manusia yang kurang baik akan menimbulkan dampak kurang baik pada perusahaan seperti terjadinya *turnover intention*. *Turnover intention* menjadi permasalahan sumber daya manusia yang paling penting, karena berkaitan langsung dengan efektifitas kerja perusahaan. Namun, terdapat permasalahan yang lebih serius dari *turnover* itu sendiri yaitu *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suyono et al., 2020) bahwa *turnover intention* merupakan masalah ketenagakerjaan yang lebih berbahaya dibandingkan *turnover*, karena *turnover intention* terjadi ketika karyawan mulai kehilangan motivasi kerja, fokus kerja dan loyalitas kerja, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain.

Dampak dari *turnover intention* mengakibatkan terganggunya efektifitas perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Prabowo, 2017). Tingkat perputaran yang tinggi mengakibatkan banyaknya biaya pereketrutan, seleksi dan pelatihan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Audina, 2018). Terlalu banyak waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan baru dan waktu untuk melakukan pelatihan yang tidak singkat bagi calon karyawan (Samsista, 2020).

Permasalahan *turnover* tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* sehingga kecenderungan adanya *turnover intention* dapat ditekan. Pada sejumlah penelitian dan literatur menunjukkan bahwa penyebab adanya peningkatan keinginan *turnover intention* pada karyawan antara lain *workload* (Pratiwi & Aziza, 2019), *job insecurity* (Audina, 2018) dan *burnout* (Kardiawan, 2018).

Workload merupakan istilah lain dari beban kerja. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dipicu oleh *workload* (Anees et al., 2021). *Workload* seperti yang didefinisikan oleh (Koesoemowidjojo, 2017), adalah proses menghitung berapa jam kerja yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jumlah waktu tertentu. Ketika kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan, hal ini dapat menimbulkan *workload*. Menurut penelitian departemen pemasaran Mataram Sakti Kebumen (Pratiwi & Aziza, 2019), workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. *Workload* sendiri berkaitan erat dengan munculnya *job insecurity*.

Job insecurity terjadi ketika karyawan merasa tidak aman ditempat kerja. Tuntutan tugas yang berat dari perusahaan menyebabkan karyawan mengalami tekanan dalam bekerja. Ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dan tuntutan maka akan terjadi

ketegangan dalam bekerja. Ketegangan yang dirasakan karyawan mengakibatkan perasaan terancam, hal ini yang menjadi dorongan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Peneliti (Kurnia et al., 2019) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* , penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian *sales* di PT Suka Fajar Cabang Solok, hal ini berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik.

Burnout menjadi istilah lain yang digunakan secara luas oleh milenial untuk menggambarkan kelelahan fisik, emosi dan mental yang disebabkan oleh pekerjaan. Maslach & Schaufeli (Wardana, 2021) mendefinisikan burnout sebagai kelelahan fisik dan emosional yang mengarah pada konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk. Tingginya intensitas kontak langsung konsumen dengan berbagai *feedback* yang beragam dapat menyebabkan karyawan mengalami *burnout*. Hampir setiap karyawan pernah mengalami *burnout* dalam skala kecil hingga skala besar yang dapat mengganggu aktivitas pekerja. Saat karyawan mengalami *burnout* akan sulit bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan (Nuraini, 2020) menyatakan bahwa *burnout* mempengaruhi ekspektasi karyawan terhadap *turnover intention*, hasil ini menerangkan bahwa semakin tinggi *burnout*, semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Dealer Honda MPM Ponorogo yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi sepeda motor, beralamat di Jl Soekarno Hatta No.339, Keniten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Lokasi penelitian ini merupakan dealer Honda terbesar di Ponorogo sehingga menarik untuk diteliti. MPM Ponorogo memiliki beberapa divisi antara lain divisi administrasi, divisi *delivery*, divisi mekanik dan divisi *marketing*.

Dalam divisi *marketing* mempunyai sumber daya manusia paling banyak dibandingkan dengan divisi lain yaitu berjumlah 105 karyawan. *Marketing* menjadi ujung tombak perusahaan, karena karyawan *marketing* dituntut untuk dapat memperoleh banyak konsumen. Karyawan *marketing* perlu dikelola sedemikian rupa agar mampu menjalankan tugas dan tuntutan yang diberikan perusahaan. (Pratiwi & Aziza, 2019)menyatakan bahwa tuntutan dan tugas yang berat pada karyawan *marketing* terkadang menyebabkan timbulnya kecenderungan niat untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan.

Diketahui dari hasil observasi peneliti bahwa MPM Ponorogo memiliki target penjualan sepeda motor perbulan sebanyak 1.000 unit. Karyawan *marketing* diberi target rutin sebanyak 20 unit sepeda motor per bulan. Jika target yang diberikan tidak tercapai dan terjadi penurunan penjualan secara berkala maka akan berdampak pada besaran kompensasi, promosi hingga kemungkinan pemecatan yang akan diterima oleh karyawan.

Bagian *marketing* di MPM Ponorogo memiliki tuntutan target penjualan sepeda motor yang tinggi. Dalam menyelesaikan pekerjaanya karyawan marketing kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan banyaknya pesaing distribusi sepeda motor yang ada di Ponorogo. Perihal target penjualan yang diberikan perusahaan kepada karyawan marketing ini berkaitan erat dengan adanya *workload*, *job insecurity* dan *burnout* yang dirasakan oleh para karyawan.

Pada observasi yang dilakukan pada MPM Ponorogo, didapati permasalahan yang berkaitan dengan *workload* berupa tuntutan target yang berat dari perusahaan mengakibatkan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kemudian efek dari *workload* yang berlebihan ini menimbulkan ancaman akan kelangsungan posisi kerja pada masa yang akan datang kemudian terjadi ketegangan dalam bekerja karena tuntutan terget tidak terselesaikan hingga menyebabkan *job insecurity*. Karyawan yang memiliki *workload* dan *job insecurity* maka akan cenderung mengalami *burnout*. *Burnout* yang

menyerang fisik, emosional dan mental karyawan maka akan menyebabkan karyawan memiliki perilaku negatif hingga menarik diri dari pekerjaanya hingga berakibat pada niat keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru. Keadaan ini tertuang pada data keluar – masuk karyawan Dealer Honda MPM Ponorogo dari tahun 2018 – 2022 pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Keluar-Masuk Karyawan Dealer Honda MPM Ponorogo 2018-2021

Tahun	Masuk	Keluar	Total
2018	88	28	60
2019	33	11	82
2020	32	11	103
2021	27	18	112
2022	22	29	105

Sumber data : Dealer Honda MPM Ponorogo, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa setiap tahun terdapat intensi karyawan keluar yang tinggi. Hal ini perlu diantisipasi agar tidak terjadi peningkatan jumlah intensi keluar karyawan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dealer Honda MPM Ponorogo dengan judul "Analisis Pengaruh *Workload*, *Job Insecurity* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Tetap (Studi Pada *Marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo)".

Ditemukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ha1 : Diduga *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* pada Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.
H01 : Diduga *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* pada Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.

Ha2 : Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap turnover intention karyawan *marketing* pada Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.
H02 : Diduga *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan *marketing* pada Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.

Ha3 : Diduga *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* pada Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.
H03 : Diduga *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* pada Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.

Ha4 : Diduga *workload*, *job insecurity* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.
H04 : Diduga *workload*, *job insecurity* dan *burnout* tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.

Dapat disimpulkan tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh *workload*, *job insecurity* dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Motor Ponorogo.

2. Tinjauan Pustaka

1. Workload

a. Pengertian *Workload*

Workload bisa diartikan sebagai beban kerja. (Anees et al., 2021) menyatakan bahwa *workload* merupakan tugas atau proses yang harus diselesaikan pekerja dalam kurun waktu tertentu. *Workload* terjadi ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dan aktivitas. Hal ini tidak akan menjadi *workload* bagi karyawan jika mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. *Workload*, seperti yang didefinisikan oleh (Koesoemowidjojo, 2017) adalah proses kerja yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jumlah waktu tertentu. Menurut (Masta & Riyanto, 2020) *workload* merupakan kondisi dan deskripsi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat.

Workload yang terlalu berat dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. *Workload* dapat menyebabkan kelelahan, kesalahan kerja, dan penurunan produktivitas (Anees et al., 2021). Sebaliknya jika *workload* terlalu sedikit maka menimbulkan kebosanan dan menurunnya gairah dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor-faktor *Workload*

Menurut (Koesoemowidjojo, 2017) sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri sebagai akibat dari *workload*. Faktor psikologis meliputi kepuasan, persepsi, motivasi, keyakinan, dan keinginan, sedangkan faktor fisik meliputi jenis kelamin, postur tubuh, usia, dan kondisi kesehatan.

2) Faktor Eskternal

Faktor eksternal merupakan faktor dari luar tubuh karyawan, faktor eksternal berpengaruh terhadap *workload* karyawan, faktor tersebut meliputi :

a) Lingkungan kerja, selain aspek fisik, psikologis, dan biologis tempat kerja, lingkungan kerja berpotensi berpengaruh terhadap *workload*.
b) Organisasi kerja, organisasi kerja mencakup hal-hal seperti berapa lama pekerjaan dapat dilakukan, waktu istirahat, kerja shift, kerja malam, gaji, pelimpahan tugas, dan wewenang di tempat kerja.
c) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik, yaitu meliputi tempat kerja, sarana prasarana, tata ruang, kondisi kerja, sikap kerja. Di sisi

lain tugas yang dilakukan bersifat mental mencakup kompleksitas, tanggung dan tingkat kesulitan pekerjaan.

c. Indikator *Workload*

Indikator *workload* menurut (Koesoemowidjojo, 2017) adalah :

1) Target yang harus dicapai
2) Kondisi pekerjaan
3) Penggunaan waktu kerja

2. **Job Insecurity**

a. Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan perasaan ketidakamanan dari ancaman di tempat kerja. Menurut (Kriz et al., 2021) *job Insecurity* terjadi ketika karyawan merasa tidak berdaya dan terintimidasi oleh kelanjutan posisi pekerja saat ini. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (Ratnasari, 2021) mendefiinisikan *job insecurity* sebagai ketidakamanan kerja sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. De Witte et al, (Augustin et al., 2022) mengungkapkan bahwa ancaman yang dirasakan karyawan berupa ketidakamanan kerja yang mengakibatkan ketidakberdayaan karyawan atau perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan keadaan yang diinginkan dalam situasi terancam.

De Cupyer et al (Audina, 2018) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi saat karyawan mengalami perasaan tidak aman saat menjalankan tugas dan pekerjaannya, yang dapat menimbulkan ketegangan dalam bekerja. Rony dan Bram dalam (Ratnasari, 2021) mendefinisikan *job insecurity* merupakan kondisi karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan. (Kurnia et al., 2019) memaparkan bahwa tugas dan wewenang yang berat, tekanan kerja yang tinggi serta besarnya resiko pemecatan ketika target tidak terpenuhi mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik.

b. Indikator *Job Insecurity* :

Menurut Ashford et al., (Azis, 2017) indikator *job insecurity* sebagai berikut:

1) Arti pekerjaan bagi individu
   Merupakan seberapa penting aspek pekerjaan mempengaruhi tingkat rasa tidak nyaman dalam bekerja. Gaji, promosi, jabatan serta lingkunngan kerja merupakan aspek pengaruh tingkat kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
2) Tingkat ancaman mengenai aspek pekerjaan
   Mengindikasikan sejauh mana aspek pekerjaan karyawan terancam. Aspek-aspek pekerjaan meliputi promosi, mempertahankan kompensasi atau memperoleh kenaikan kompensasi. Kecemasan dan rasa tidak berdaya akan meningkat pada karyawan yang memandang aspek-aspek dari pekerjaannya terancam (ada kemungkinan aspek-aspek tersebut akan hilang).
3) Tingkat ancaman yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
   Merupakan adanya kemungkinan ancaman mempengaruhi pekerjaan secara menyeluruh. Hal ini mengacu pada kemungkinan yang berdampak negatif pada pekerjaan, seperti pemecatan.
4) Tingkat kepentingan individu

Merupakan seberapa besar tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan akan potensi setiap perihal pekerjaan. Seperti kecemasan karyawan tentang tidak memperoleh kenaikan gaji atau promosi.

5) Ketidakberdayaan *(powerlessness)*
Merupakan hilangnya kemampuan karyawan untuk melindungi diri dari risiko ancaman yang berpotensi mempengaruhi baik aspek spesifik pekerjaan maupun keseluruhan pekerjaan.

3. Burnout

a. Pengertian *Burnout*

Seorang karyawan dapat mengalami kelelahan dalam bekrja, kelelahan tersebut baik fisik dan mental. Menurut (Santi et al., 2020) *burnout* merupakan sikap negatif seseorang dan sebuah bentuk sikap sinis yang terjadi diantara sikap manusia untuk merasakan kelelahan saat bekerja. Menurut (Wardana, 2021) *burnout* merupakan kelelahan fisik dan emosional yang mengarah pada konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk . Menurut (Ratnasari, 2021) *burnout* adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, rendahnya harga diri, serta munculnya stres dalam durasi waktu yang lama serta intensitas yang relatif tinggi.

Indikasi dari adanya *burnout* ditandai dengan adanya perasaan kurang semangat, pasif, sinis dan adanya perilaku negatif karyawan. Burnout menurut (Santi et al., 2020)meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian. Ketika seorang karyawan mengalami *burnout* maka akan lebih cenderung pada perilaku negatif terhadap pekerjaannya. *Burnout* mengakibatkan individu menjadi kurang empati dan menciptakan hubungan negatif dengan *klien*(Taylor et al., 2019). Akibat dari adanya *burnout* dalam rentan waktu yang relatif lama menjadikan karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan (Machado, 2020).

Burnout terjadi karena karyawan berada pada kondisi dengan keterlibatan emosional yang tinggi. Pekerja dengan kontak langsung dengan konsumen lebih rentan dengan *burnout. Burnout* menyebabkan kurangnya semangat dalam melakukan aktifitas pekerjaan. Meskipun sudah istirahat cukup, karyawan dengan *burnout* akan menghindari kontak dengan orang lain. Sikap pasif dan sinis berakibat pada perlakuan buruk pada konsumen.

b. Faktor *Burnout*

Menurut Maslach & Leiter (Wardana, 2021)

1) Faktor Internal
Faktor internal (demografi) merupakan faktor yang bersumber pada diri individu itu sendiri meliputi :
   a) Gender
   b) Usia
   c) Pendidikan
   d) Status pernikahan
   e) Etnis
   f) Kepribadian
2) Faktor Eksternal
Faktor eksternal (situasional) merupakan diluar diri karyawan meliputi :
   a) Tugas yang membingungkan
   b) Kontrol perusahaan pada pekerja yang kurang
   c) Lemahnya dukungan organisasi

d) Konflik kerja

c. Indikator *Burnout*

Menurut (Wardana, 2021) indikator *burnout* yaitu :

1) Kelelahan fisik
   Ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang menimbulkan kelelahan dan mudah sakit. Kelelahan fisik ini meliputi sakit kepala,susah tidur, mual serta mengalami menurunnya gairah dan semangat dalam bekerja.
2) Kelelahan emosional
   Ketidakmampuan mengendalikan emosi dalam menghadapi kondisi pekerjaan. Kelelahan emosional ini timbul ditandai dengan mudah tersinggung karena terjebak dalam suatu pekerjaan.
3) Kelelahan mental
   Ketidakmampuan dalam menghadapi pekerjaan dikarenakan adanya stress yang berlebih.
4) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri
   Keadaan saat pekerja merasa tidak puas dengan dengan pekerjaan yang dijalani.

4. Turnover Intention

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Prabowo, 2017). Menurut (Saputra, 2021) definisi *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari organisasi dengan berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lain karena merasa tidak nyaman dan ingin mendapat pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Farida, 2017) *turnover* merupakan tingkat perputaran tenaga kerja, sedangkan *turnover intention* tingkat keigninan karyawan untuk keluar dari tempat kerja.

Menurut RN Robinson & Beesley (Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020)*turnover intention* terjadi ketika karyawan merasa kesal dengan pekerjaan mereka dan timbulah keinginan untuk berhenti dengan mencari pekerjaan alternatif. Menurut (Nyoman & Mujiati, 2018) tingkat *turnover* pada karyawan mengakibatkan dampak negatif untuk perusahaan yang dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakstabilan kompetensi karyawan serta penurunan efisiensi dan produktivitas perusahaan. *Turnover* berdampak citra perusahaan, hilanganya karyawan yang berpengalaman serta perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

b. Faktor *Turnover Intention*

Menururt Price (Prasetya, 2021) menjelaskan ada beberapa faktor *turnover* meliputi :

1) Faktor Individual
   a) Mencari peluang pekerjaan baru
      Semakin besar karyawan menginginkan pekerjaan ditempat lain maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*
   b) Komitmen organisasi
      Ketika karyawan semakin loyal terhadap pekerjaan, maka tingkat *turnover intention* semakin kecil
   c) Kemauan bekerja keras

Karyawan yang giat bekerja akan meminimalisir tingkat *turnover intention*

d) Peningkatan kompetensi
semakin besar kompeensi yang dimiliki karyawan maka akan memperkecil tingkat *turnover intention*

e) Kepuasan kerja
Ketika karyawan tidak puas dengan perusahaan maka akan semakin memperbesar tingkat *turnover intention*

f) Perasaan negatif & positif
Tingkat *turnover* semakin tinggi jika perasaan negatif lebih mendominasi. Jika yang dirasakan oleh karyawan besar perasaan positif maka akan memperkecil tingkat *turnover intention*.

g) Niat untuk tetap tinggal
Ketika karyawan memiliki niat untuk tetap mempertahankan pekerjaan maka akan memperkecil turnover intention.

2) Faktor Lingkungan

a) Tanggung jawab
Semakin besar rasa tanggung jawab karyawa maka akan memperkecil tingkat *turnover intention.*

b) Kesempatan kerja
Semakin banyak peluang atau lowongan pekerjaan pada perusahaan lain yang lebih menarik dan menjanjikan maka akan meningkatkan *turnover intention*.

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al., (Nitasari, 2022)

1) Keinginan untuk keluar
2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain
3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner,observasi dan wawancara. Kuesioner yang dibagikan berupa pernyataan responden mengenai *workload*, *job insecurity*, *burnout* dan *turnover intention*. Hasil jawaban diukur menggunakan skala *likert* dengan bobot nilai terendah 1 dan tertinggi 5. Sumber data penelitian didapat dari Dealer Honda MPM Ponorogo, buku, jurnal dan internet. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh . Responden pada penelitian adalah seluruh karyawan tetap *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo dengan total responden sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Alat analisis data menggunakan aplikasi *Statistic Product and Service Solution* atau sering disebut dengan SPSS 26.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.814	2.441		3.611	.001
	Workload	.311	.077	.505	4.014	.000
	Job Insecurity	-.110	.083	-.173	-1.327	.191
	Burnout	-.196	.080	-.322	-2.463	.018

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil regresi linier berganda tersebut, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 8.814 + 0{,}311\ x_1 - 0{,}110\ x_2 - 0{,}196\ x_3 + e$$

1. Nilai koefisien regresi *workload* (X1)
   Berdasarkan hasil analisisi nilai koefisien regresi *workload* (X1) adalah 0,311 dan bernilai positif artinya jika variabel *workload* (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Maka *turnover intention* (Y) meningkat sebesar 0,311 satuan.

2. Nilai koefisien regresi *job insecurity* (X2)
   Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi *job insecurity* (X2) adalah -0,110 dan bernilai negatif artinya jika variabel *job insecurity* (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Maka *turnover intention* (Y) menurun sebesar -0,110 satuan.

3. Nilai koefisien regresi *burnout* (X3)
   Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi *burnout* (X3) adalah -0,196, artinya jika variabel *burnout* (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Maka *turnover intention* (Y) menurun sebesar -0,196 satuan.

Tabel 3 Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.814	2.441		3.611	.001
	Workload	.311	.077	.505	4.014	.000
	Job Insecurity	-.110	.083	-.173	-1.327	.191
	Burnout	-.196	.080	-.322	-2.463	.018

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel hasil uji t ini mengguunakan hipotesis dua arah dan N = 50, dimana N merupakan jumlah data dan k = 3, dimana k merupakan jumlah seluruh variabel *independent* sehingga diperoleh df adalah (N-k-1) = 50-3-1 = 46, sehingga ditemukan nilai t tabel sebesar 2,0129.

Tabel 4 Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.949	3	16.316	7.105	.001[b]
	Residual	105.631	46	2.296		
	Total	154.580	49			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dan df 3 ; 46 maka nilai F tabel sebesar 2,807. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel atau 7,105 > 2,807 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independent *workload* (X1), job insecurity (X2), Burnout (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent *Turnover Intention* (Y) pada karyawan tetap *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo.

Tabel 5 Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563[a]	.317	.272	1.51536

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil Koefisien determinasi atau R *square* sebesar 0,317 atau 31,7% yang menunjukkan bahwa variabel *workload* (X1), *job insecurity* (X2) dan *burnout* (X3) memberikan kontribusi terhadap naik turunnya variabel *Turnover intention* (Y) adalah 31,7% dan sisanya sebesar 68,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Workload terhadap Turnover Intention

Pengujian ini berdasarkan output regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel workload (X1), memiliki nilai t hitung dan signifikasi didapatkan nilai t hitung 4,014 > t tabel 2,0129 dengan taraf signifikasi 0,000 < 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel workload (X1) berpengaruh terhadap turnover intention (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, yakni semakin tinggi beban kerja maka turnover intention semakin besar pada karyawan marketing Dealer Honda MPM Ponorogo. Beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh masing-masing karyawan. Pada saat beban kerja semakin tinggi maka karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin besar. Indikator beban kerja terkait dengan target, kondisi pekerjaan, dan waktu kerja. Setiap karyawan memiliki respon yang berbeda-beda terhadap pekerjaan dan target yang diberikan. Pihak perusahaan memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak melebihi kemampuan, perusahaan memberikan beban kerja kepada karyawan berdasarkan kapasitas dan pengalaman masing-masing individu. Terdapat tenggat waktu penyelesaian yang diberikan perusahaan pada setiap pekerjaan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi perusahaan tidak hanya berkaitan pada beban kerja yang berlebih, tetapi tetap mempertimbangkan kapasitas dan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Beban kerja yang sesuai dengan jobdesk ini juga dapat menjadi acuan bahwa karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sesuai dalam kaitannya dengan beban pekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing – masing. Meski demikian beban kerja berdasarkan data cenderung memberikan tanggung jawab lebih kepada sebagian besar karyawan yang hal ini juga berpengaruh terhadap adanya keinginan turnover dari karyawan itu sendiri. (Koesoemowidjojo, 2017), menjelaskan bahwa yang mempengaruhi beban kerja diantaranya terkait dengan faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi karyawan dan faktor eksternal berasal dari luar tubuh karyawan. Berdasarkan penelitian di Dealer Honda MPM Ponorogo setiap karyawan melakukan tugas sesuai dengan jobdesk dan kapasitasnya. Seperti halnya beban kerja yang dirasakan karyawan saat ini berorientasi pada target penjualan. Sehingga jika beban kerja ditambah menjadi semakin banyak maka karyawan akan keberatan dengan pekerjaan saat ini dan akan memperbesar kecenderungan melakukan turnover intention. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Aziza, 2019), yang membuktikan bahwa variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan marketing Dealer Honda MPM Ponorogo.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Pengujian ini berdasarkan *output* regresi linier bergnda, dapat dijelaskan bahwa variabel *job insecurity* (X2), memiliki nilai t hitung dan signifikasi didapatkan nilai t hitung -1,327 < t tabel 2,0129 dengan taraf signifikasi 0,191 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention (Y).* Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah negatif dan tidak siginifikan. Artinya, ketika *job insecurity* naik maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo, sehingga hipotesis H02 diterima. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh (Nassrulloh et., al, 2018) dan (Lompoliu et., al, 2020) yang menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention.* Dalam penelitian (Riana et al., 2020), menyebutkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh pada *turnover intention* karyawan ketika karyawan mampu mengendalikan kondisi kerja yang terancam makan menekan keinginan untuk

melakukan *turnover intention*. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention.* Pengendalian tugas dan tanggung yang dapat memicu *job insecurity* yang akan berdampak pada aspek pekerjaan karyawan *marketing* dapat diatasi dengan baik oleh setiap individu karyawan. Hal ini tentu terdapat adanya peran manajemen yang dapat mengelola pengendalian diri karyawan dengan baik. Kondisi kerja dapat dikendalikan oleh karyawan marketing. Dalam Dealer Honda MPM Ponorogo terdapat aspek-aspek pekerjaan yang jelas dan dapat dilihat secara transparan. Aspek pekerjaan perusahaan meliputi promosi, kenaikan gaji, kenaikan jabatan dan lingkungan kerja. Dengan adanya aspek tersebut maka tidak memunculkan kekhawatiran karyawan akan keseluruhan aspek kerja yang dapat mempengaruhi kelangsungan pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat bermakna bahwa *job insecurity* bagi karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo adalah hal yang tidak penting. *Job insecurity* tidak dirasakan oleh karyawan karena adanya motivasi yang tinggi . Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa banyak variabel yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention,* salah satunya yang dapat mempengaruhi dengan kuat adalah motivasi (Purwati et al., 2020). Menurut (Suyono et all., 2020) adanya *turnover intention* ditandai dengan mulainya kehilangan motivasi kerja, namun hal ini berbeda dengan karyawan MPM Ponorogo motivasi tinggi yang diberikan oleh *leader* dapat menekan rasa tidak aman yang dapat mengakibatkan *turnover intention*. Diperkuat oleh hasil kuesioner pada variabel *job insecurity*, salah satu pemicu yang menyebabkan *job insecurity* tidak berpengaruh karena adanya kebijakan dari perusahaan yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir dan kenaikan gaji, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk tetap bekerja pada perusahaan saat ini. Dengan demikian karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo menganggap bahwa *job insecurity* tidak ada kaitannya dengan *turnover intention.* Merujuk pada uraian diatas, hasil penelitian menunjukan bahwa di Dealer Honda MPM Ponorogo para karyawan khusunya pada *marketing* tidak merasakan ancaman terkait pekerjaan dimasa mendatang. Arahan, motivasi serta dukungan dari perusahaan mendorong karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa merasakan adanya *job insecurity* yang dapat berdampak buruk terhadap kelangsungan pekerjaan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ,(Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) yang membuktikan bahwa variabel *job insecurity* (X2) tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention (Y).* Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo.

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Pengujian ini berdasarkan output regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel *burnout* (X3), memiliki nilai t hitung dan signifikasi didapatkan nilai t hitung -2,463 < t tabel 2,0129 dengan taraf signifikasi 0,018 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* (X3) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention (Y).* Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan *burnout* terhadap *turnover intention.* Namun demikian yang menarik adalah adanya pengaruh negatif, yakni semakin tinggi *burnout* maka *turnover intention* semakin rendah. Hasil uji penelitianan terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat & Agustina, 2019) menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sejalan dengan penelitian (Adhisti et al., 2021) menunjukkan bahwa ketika *burnout* naik maka akan menurunkan *turnover intention* dengan adanya tindakan dan kebijakan untuk melakukan upaya mitigasi dalam

manajemen sehingga dapat mengurangi terjadinya *burnout* dan menyebabkan turunnya *turnover intention*. Seperti halnya dengan Dealer Honda MPM Ponorogo memiliki ketentuan yang dapat menurunkan *turnover intention* ketika terjadi *burnout*. Nilai negatif terhadap variabel *turnover intention* bermakna bahwa *burnout* yang dirasakan karyawan menjadi alasan untuk tidak keluar dari perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa terdapat banyak variabel lain yang menjadi faktor naik turunnya tingkat *turnover intention* salah satunya adalah kompensasi (Angellika et al., 2022). Dalam bekerja jika kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan menekan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang terjadi di Dealer Honda MPM Ponorogo, saat karyawan merasakan *burnout* tetapi demikian tidak melakukan *turnover intention* karena adanya kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang diterima karyawan Dealer Honda MPM Ponorogo berupa gaji dan insentif penjualan. Ketika karyawan tidak mecapai target atau hanya mampu mendapat sedikit *klien* maka perusahaan akan tetap memberikan gaji pokok dan uang transport selama karyawan tetap melakukan tugasnya. Mininmya *burnout* yang dirasakan karyawan diakibatkan oleh kompensasi yang diterima telah sesuai, hal ini menjadikan karyawan tidak melakukan *turnover intention*. *Burnout* dalam *marketing* sangat rawan terjadi tetapi hal ini tidak berlaku untuk karyawan marketing yang berstatus tetap karena mendapat gaji pokok serta uang transport diluar dari insentif penjualan, dengan kompensasi yang didapat maka menjadikan sebuah pertimbangan ketika karyawan memutuska akan keluar dari pekerjaan. Diperkuat hasil kuesioner mayoritas karyawan Dealer Honda MPM Ponorogo merespon *burnout* yang dirasakan dalam kategori ringan. Dengan demikian ketika karyawan merasakan adanya *burnout* hal tersebut bukan suatu masalah yang berarti karena terdapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan *marketing*. Ketika *burnout* terjadi hal ini dapat ditekan oleh karyawan dapat dilihat dalam tanggapan responden dalam item pernyataan 5 disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengapresiasi diri saat memenuhi target penjualan. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa karyawan dapat me-*manage burnout* dengan baik. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yosiana & Suci, 2022) yang membuktikan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo

Pengaruh Workload, Job Insecurity, dan Burnout Terhadap Turnover Intention

Pengujian ini berdasarkan output regresi linier berganda, hasil dari uji f yang dilakukan, nilai f hitung sebesar 7,105 > f tabel 2,80 dengan taraf signifikasi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa untuk variabel beban kerja, *job insecurity, dan burnout* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap *marketing* Dealer Honda MPM Ponorogo. Dalam penelitian ini juga diketahui untuk hasil koefisien determinasi atau R *square* sebesar 0,317 atau 31,7% yang menunjukkan bahwa variabel *Workload* (X1), *Job insecurity* (X2) dan *Burnout* (X3) memberikan kontribusi mempengaruhi *turnover intention* (Y) adalah 31,7% dan sisanya sebesar 68,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention,* dengan demikian disarankan bagi pihak perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan *jobdesk* dan kemampuan masing-masing karyawan serta memberikan arahan dan bimbingan agar menekan terjadinya *turnover intention* pada Dealer Honda MPM Ponorogo. Hasil penelitian *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover*

intention, dengan demikian disarankan pada pihak perusahaan selalu memperhatikan rasa aman nyaman kekeluargaan serta jenjang karir dan kenaikan gaji pada karyawan sehingga *job insecurity* tidak dirasakan oleh para karyawan seperti saat ini. Hasil penelitian *burnout* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dengan demikian disarankan pada pihak perusahaan harus berupaya untuk mempertahankan karyawan dengan kompensasi, diperlukan apresiasi dari perusahaan agar karyawan tidak mengalami *burnout* atau kelelahan kerja.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan pernyataan-pernyataan variabel *workload, job insecurity, burnout dan turnover intention* serta memperbanyak variabel yang dapat menjadi faktor- faktor *turnover intention* diluar variabel yang terdapat didalam penelitian ini, sehingga dapat menambah cakupan yang lebih luas.

Referensi

Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*.

Angellika, K., Mendra, I., & Harwathy, T. (2022). Pengaruh kompensasi,gaya kepemimpinan dan stresskerja terhadap turnover intention di grand inna bali beach. Jurnal *EMAS*.

Asepta, P. (2022). Asepta, Pramitasari. 2022. Pengrauh Job Stress dan Burnout Syndrom terhadap turnover intention pada karyawan wanita di kota malang. jurnal riset manajemen sainsindonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sainsi Ndonesia*.

Audina, K. (2018). Audina, Kusmayadi. 2018. Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi.*.

Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial*.

Kardiawan, R. (2018). Pengaruh Kepuasan KErja, Stress KErja, dan Burnout terhadap Turnover Intention Pada PT Lotus Textile Industries Kab. Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNESA*.

Koesoemowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Penebar Swadaya Grub.

Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). *Nomor 1, 5 Maret 2019 Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja TerhadapTurnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok* (Vol. 2).

Nuraini, L. (2020). *Liga Nuraini. 2020. Pengaruh Job Insecurity dan Burnout terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (studi empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang).*

Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan Organizational Commitment dan Turnover Intention pada Perawat. . *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*,.

Pratiwi, P., & Aziza, S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention (karyawan bagian marketing mataram sakti kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention. In *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

Ratnasari, A. S. S. (2021). Agatha Septianna Sri Ratnasari. 2021. Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity terhadap Turnover intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*.

Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan).*

Samsista, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bola Intan Elastic*.

Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.

Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The Nightmare of Turnover Intention For Comapies in Indonesia. *Opcion Año*, *36*, 871–888.

wardana, A. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Self Efficacy dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Affor Neo Kosmetik Cabang Ponorogo. *Skripsi (S1) Thesis, Univeritas Muhammadiyah Ponorogo*.

Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*.