
Pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout*, Dan *Reward* Terhadap *Turnover Intention* Pada CV REQUEL HFS MEDAN

Rini Elvina Br Nababan ¹, Sahat P. Remus Silalahi ², Rintan Saragih ³

^{1,2,3} Universitas Methodist Indonesia

E-mail : rininababan2003@gmail.com ¹, eem.silalahi@gmail.com ², saragihrintan@gmail.com ³

Article History:

Received: 24 April 2026

Revised: 03 Mei 2026

Accepted: 07 Mei 2026

Keywords: *Job Insecurity*, *Burnout*, *Reward*, *Turnover Intention*.

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of Job Insecurity, Burnout and Reward on Turnover Intention of CV REQUEL HFS Medan employees. The main problem in this study is the high level of employee turnover intentions which is suspected to be triggered by a sense of insecurity in work and high work fatigue. The population in this study were all 40 employees of CV REQUEL HFS Medan. The sampling technique used saturated sampling (census), where all members of the population were sampled. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results of the study partially showed that Job Insecurity had a positive and significant effect on Turnover Intention with a sig value of $0.021 < 0.05$, Burnout had a positive and significant effect on Turnover Intention with a sig value of $0.000 < 0.05$, Reward had no significant effect on Turnover Intention with a sig value of $0.244 > 0.05$. Simultaneously Job Insecurity, Burnout and Reward had a significant effect on Turnover Intention. The coefficient of determination (R^2) value shows that 64.3% of the Turnover Intention variable is influenced by the three independent variables, while the remaining 35.7% is explained by other variables outside this study.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran fundamental dalam memastikan kesuksesan operasional dan pencapaian target strategis sebuah perusahaan, terutama di industri kontraktor. Dalam sektor ini, keberhasilan suatu proyek sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan dedikasi tenaga kerja di lapangan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola SDM secara efektif guna mempertahankan stabilitas dan daya saing. Namun, dalam praktiknya, perusahaan kontraktor seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja dan retensi karyawan. Salah satu tantangan utama yang kerap dihadapi adalah tingginya niat perpindahan karyawan atau yang dikenal dengan *turnover intention*. Tingkat *turnover* yang tidak terkendali dapat mengakibatkan kerugian signifikan, seperti hilangnya talenta terbaik, penurunan produktivitas tim, serta peningkatan biaya yang substansial untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Kondisi ini menuntut manajemen

untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang mendorong niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*), yang sering kali menjadi pendahulu dari *turnover* aktual.

Fenomena di lapangan pada CV REQUEL HFS Medan menunjukkan adanya indikasi meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, terutama setelah proyek-proyek besar selesai. Hasil wawancara informal dengan beberapa karyawan lapangan mengungkapkan bahwa sebagian dari mereka merasa khawatir tidak mendapatkan penugasan kembali setelah proyek berakhir. Selain itu, beban kerja yang berat dan tekanan dari tenggat waktu proyek sering kali menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) yang berujung pada munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Terdapat pula persepsi dari sebagian karyawan bahwa sistem penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan risiko yang dihadapi. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dan kurangnya pengakuan atas kinerja menyebabkan sebagian karyawan memiliki niat untuk berpindah ke perusahaan kontraktor lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipicu oleh faktor internal seperti kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor kontekstual proyek seperti ketidakpastian kontrak, tekanan kerja tinggi, dan sistem penghargaan yang belum optimal.

Job insecurity merupakan kondisi psikologis ketika karyawan merasa tidak memiliki kepastian mengenai keberlanjutan pekerjaan di masa depan, terutama dalam industri konstruksi yang bersifat berbasis proyek. Ketika proyek berakhir, pekerja sering menghadapi ketidakpastian penempatan berikutnya yang menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran terhadap kestabilan penghasilan. Selain itu, tekanan kerja tinggi, target proyek yang ketat, serta jam kerja panjang sering menimbulkan kondisi *burnout* pada karyawan lapangan. Di sisi lain, sistem *reward* di CV REQUEL HFS Medan masih berfokus pada aspek finansial seperti gaji pokok dan bonus proyek, sementara penghargaan non-finansial belum diterapkan secara konsisten. Data perusahaan juga menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang keluar, yaitu tiga orang pada tahun 2020 dan empat orang pada tahun 2021. Mengacu pada fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Job Insecurity, Burnout, dan Reward terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV REQUEL HFS Medan.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *burnout*, dan *reward* terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Sumarsih dkk (2023:1) manajemen sumber daya manusia adalah cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif agar dapat dimanfaatkan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Rubi Babullah (2024:18) menjelaskan bahwa MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengembangan karier untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Susan (2020:45) fungsi MSDM meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, serta pengembangan karyawan, dimana pengembangan melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja (Fahmi, 2023). Selain itu, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama organisasi yang tidak dapat sepenuhnya digantikan teknologi (Sutrisno, 2022:8), serta telah berkembang dari

fungsi administratif menjadi peran strategis yang menyelaraskan kompetensi individu dengan tujuan jangka panjang organisasi (Sedermayanti, 2021:13). Hidayat & Anwar (2023:30) juga menyatakan bahwa MSDM memiliki fungsi administrasi, operasional seperti perekrutan, pengembangan, remunerasi, keselamatan kerja, serta fungsi strategis untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Job Insecurity

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis akibat ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan di masa depan. Sutrisno (2021:124) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya yang dialami karyawan untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam kondisi lingkungan kerja yang terancam, sedangkan Mangkunegara (2021:165) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan kekhawatiran individu akan kehilangan pekerjaan atau dimensi pekerjaan yang dianggap penting sehingga dapat memicu stres kerja. Perasaan tidak aman dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perubahan struktur organisasi, merger, restrukturisasi, kondisi ekonomi yang tidak menentu (Sutrisno, 2022:126), serta karakteristik pekerjaan, dukungan organisasional, komunikasi manajemen, dan latar belakang individu seperti pendidikan dan masa kerja (Mangkunegara, 2021:168). Menurut Kasmir (2021:182) bentuk *job insecurity* meliputi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan dan ancaman terhadap fitur pekerjaan seperti jaminan kesehatan, tunjangan, atau jabatan, sedangkan Priansa (2020:145) membaginya menjadi bentuk objektif dan subjektif. Indikator *job insecurity* mencakup kecemasan terhadap keberlangsungan jabatan, kekhawatiran penurunan pendapatan atau fasilitas kerja, serta perasaan tidak berdaya menghadapi perubahan kebijakan organisasi (Kasmir, 2021:185), termasuk persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan, kekhawatiran terhadap stabilitas status pekerjaan, ketidakpastian terhadap kondisi kerja, kekhawatiran terhadap pengurangan kompensasi atau benefit, serta kecemasan terhadap masa depan pekerjaan (Nikolova *et al.*, 2022:75).

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan secara fisik, mental, dan emosional akibat stres kerja yang berkepanjangan. Menurut Wibowo (2021:245), *burnout* adalah keadaan di mana karyawan kehilangan energi dan motivasi kerja karena tuntutan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan sehingga muncul sikap sinis dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja, sedangkan Sunyoto (2020:158) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang membuat individu merasa “terkurus” secara emosional sehingga menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Kondisi *burnout* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan sumber daya, konflik peran, serta iklim kerja yang kompetitif tanpa apresiasi (Larianda, 2020:142), juga kompensasi yang tidak adil, kurangnya jenjang karir, dan rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan (Hasibuan, 2021:198). Menurut Wibowo (2021:250) *burnout* memiliki tiga dimensi utama yaitu kelelahan emosional, *depersonalisasi*, dan penurunan pencapaian pribadi, dimana kelelahan emosional menunjukkan terkurusnya sumber daya psikologis, *depersonalisasi* ditandai sikap sinis dan menarik diri dari lingkungan kerja, serta penurunan pencapaian pribadi menunjukkan perasaan tidak lagi kompeten dalam bekerja (Kasmir, 2021:195). Indikator *burnout* meliputi kelelahan emosional, kecenderungan bersikap sinis atau menjauh dari lingkungan kerja (*depersonalisasi*), serta persepsi rendahnya prestasi atau efektivitas kerja (Sunyoto, 2020:165), serta kelelahan, gangguan kognitif, gangguan emosional, dan jarak mental sebagaimana diidentifikasi melalui instrumen *Burnout Assessment Tool (BAT-23)* (De Beer *et al.*, 2022:15).

Reward

Reward atau imbalan merupakan segala bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Menurut Suwatno (2021:152), *reward* bukan sekadar pemberian materi, melainkan instrumen motivasi yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan berkualitas dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif, sedangkan Hasibuan (2022:118) menyatakan bahwa imbalan atau kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan sehingga pemberian imbalan yang adil dan kompetitif dapat menjaga loyalitas karyawan. Penentuan *reward* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keadilan dan kelayakan yang mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan (Hasibuan, 2022:121), serta faktor internal seperti masa kerja, tingkat pendidikan, dan prestasi kerja karyawan (Suwatno, 2021:157). Menurut Hasibuan (2022:128) bentuk *reward* meliputi imbalan finansial langsung seperti gaji, upah lembur, dan bonus, imbalan finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, dan fasilitas, imbalan non-finansial seperti piagam penghargaan, pujian, atau lingkungan kerja yang nyaman, serta imbalan intrinsik berupa kepuasan dari dalam diri karyawan. Indikator *reward* mencakup kesesuaian gaji dengan beban kerja, pemberian insentif atau bonus yang transparan, serta jaminan kesejahteraan melalui tunjangan (Hasibuan, 2022:125), serta gaji dan bonus, kenaikan jabatan atau promosi, tunjangan dan fasilitas, serta pengakuan dan pujian verbal sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan prestasi kerja karyawan (Nabila *et al.*, 2023:47).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan organisasinya saat ini. Menurut Wibowo (2021:260), *turnover intention* mencerminkan sikap karyawan yang mencari peluang kerja lain sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan merupakan tahap akhir dari penarikan diri secara psikologis sebelum pengunduran diri nyata. Kasmir (2021:205) menyatakan bahwa niat keluar sering dipicu oleh rendahnya komitmen terhadap perusahaan serta adanya faktor eksternal yang menawarkan kondisi kerja lebih menguntungkan. Menurut Sunyoto (2020:172), *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor organisasional seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, beban kerja berlebihan, dan minimnya dukungan manajemen, sedangkan Suwatno (2021:168) menambahkan faktor individu seperti masa kerja, usia, dan kepuasan pribadi serta faktor luar seperti kondisi pasar tenaga kerja dan peluang karir. Wibowo (2021:263) menjelaskan bahwa bentuk *turnover intention* dapat terlihat dari perilaku menarik diri seperti sering datang terlambat, menurunnya efektivitas kerja, dan meningkatnya absensi, sementara Sunyoto (2020:175) menyatakan bahwa niat keluar dapat bersifat sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) serta terlihat dari pencarian kerja aktif. Indikator *turnover intention* meliputi keinginan untuk berhenti, mencari informasi pekerjaan lain, dan niat meninggalkan perusahaan (Wibowo, 2021:265), serta keinginan mengundurkan diri, mempertimbangkan peluang perpindahan pekerjaan, mencari pekerjaan baru, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini (Suharyanto *et al.*, 2023:59).

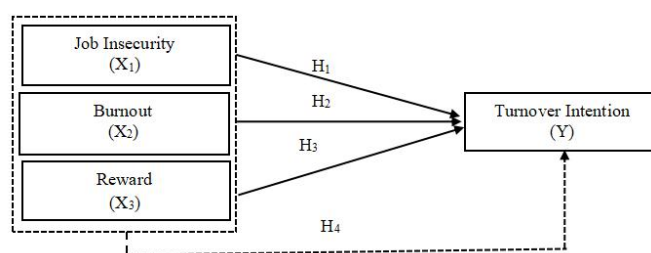
Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Nikolova *et al.* (2022) pada variabel *Job Insecurity* (X1) mengidentifikasi rasa tidak aman bekerja dipicu oleh kekhawatiran kehilangan pekerjaan, ketidakpastian kondisi kerja, dan kecemasan masa depan. De Beer *et al.* (2022) pada variabel

Burnout (X2) menemukan indikator kelelahan fisik atau emosional, gangguan kognitif, gangguan emosional, dan jarak mental melalui instrumen *Burnout Assessment Tool (BAT-23)*. Nabila *et al.* (2023) pada variabel *Reward* (X3) menyimpulkan bahwa imbalan diukur melalui gaji dan bonus, promosi jabatan, tunjangan, serta pengakuan atau pujian. Suharyanto *et al.* (2023) pada variabel *Turnover Intention* (Y) menunjukkan indikator keinginan mengundurkan diri, pencarian peluang pekerjaan lain, dan ketidakpuasan kerja, sedangkan Sumarsih dkk (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk menyelaraskan tujuan individu dan tujuan perusahaan agar produktivitas maksimal.

Kerangka Berpikir

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dirumuskan, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁: *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV REQUEL HFS Medan
- H₂: *Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV REQUEL HFS Medan
- H₃: *Reward* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV REQUEL HFS Medan
- H₄: *Job Insecurity*, *Burnout* dan *Reward* secara simultan dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV REQUEL HFS Medan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *burnout*, dan *reward* terhadap *turnover intention*, karena data yang dikumpulkan berbentuk angka yang diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2022:16), penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu sehingga dapat menemukan fakta baru yang kemudian dikonstruksikan menjadi teori. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner dan informasi terkait struktur organisasi serta data karyawan, serta data sekunder yang diperoleh melalui dokumen perusahaan, literatur, dan sumber kepustakaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Penelitian dilaksanakan pada CV REQUEL HFS Medan yang bergerak di bidang kontraktor dan beralamat di Jl. Jaya Tani Perumahan Nicoland Blok B No. 12 dengan populasi seluruh karyawan tetap sebanyak 40 orang sehingga

menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2022:135). Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu *job insecurity* (X1), *burnout* (X2), dan *reward* (X3), serta variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) yang diukur menggunakan skala Likert dengan kriteria skor 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan melalui wawancara informal serta penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS, dimana menurut Sugiyono (2020:175) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel (Ghozali, 2021:45). Sebelum analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$, uji multikolinearitas dengan kriteria nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,10$, serta uji heteroskedastisitas dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2021). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan model $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$ dimana Y adalah *turnover intention*, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*t-test*) dengan kriteria jika nilai *t hitung* $> t$ tabel dan nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika *t hitung* $< t$ tabel dan nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, kemudian uji simultan (*F-test*) dengan kriteria jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Tabel 4.1 Deskripsi Responden

Kategori		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	3	7,5%
	Laki-laki	37	92,5%
Usia	19-25	9	22,5%
	26-35	5	12,5%
	36-45	6	15%
	46-55	20	50%
Pendidikan Terakhir	SMP	11	27,5%
	SMA	20	50,0%
	Diploma-3	1	2,5%
	Strata-1	8	20,0%
Masa Kerja	< 1 Tahun	5	12,5%
	1-3 Tahun	16	40,0%
	4-6 Tahun	8	20,0%
	> 6 Tahun	11	27,5%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, dari 40 responden CV REQUEL HFS Medan, mayoritas laki-laki 37 orang (92,5%), usia 46–55 tahun 20 orang (50%), pendidikan SMA 20 orang (50%), dan masa kerja 1–3 tahun 16 orang (40%). Data menunjukkan dominasi laki-laki dalam profesi bangunan, kelompok usia matang dengan stabilitas kerja, tingkat pemahaman cukup baik, serta adaptasi kerja yang memadai.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.440	0.312	Valid
X1.2	0.544	0.312	Valid
X1.3	0.552	0.312	Valid
X1.4	0.676	0.312	Valid
X1.5	0.621	0.312	Valid
X1.6	0.557	0.312	Valid
X1.7	0.586	0.312	Valid
X1.8	0.489	0.312	Valid
X1.9	0.663	0.312	Valid
X1.10	0.775	0.312	Valid
X1.11	0.774	0.312	Valid
X1.12	0.501	0.312	Valid
X1.13	0.771	0.312	Valid
X1.14	0.733	0.312	Valid
X1.15	0.755	0.312	Valid
X2.1	0.470	0.312	Valid
X2.2	0.346	0.312	Valid
X2.3	0.553	0.312	Valid
X2.4	0.567	0.312	Valid
X2.5	0.731	0.312	Valid
X2.6	0.705	0.312	Valid
X2.7	0.797	0.312	Valid
X2.8	0.622	0.312	Valid
X2.9	0.777	0.312	Valid
X2.10	0.855	0.312	Valid
X2.11	0.835	0.312	Valid
X2.12	0.718	0.312	Valid
X3.1	0.470	0.312	Valid
X3.2	0.346	0.312	Valid
X3.3	0.553	0.312	Valid
X3.4	0.567	0.312	Valid
X3.5	0.731	0.312	Valid
X3.6	0.705	0.312	Valid
X3.7	0.797	0.312	Valid
X3.8	0.622	0.312	Valid
X3.9	0.777	0.312	Valid
X3.10	0.855	0.312	Valid
X3.11	0.853	0.312	Valid
X3.12	0.718	0.312	Valid
Y.1	0.569	0.312	Valid

Y.2	0.742	0.312	Valid
Y.3	0.662	0.312	Valid
Y.4	0.404	0.312	Valid
Y.5	0.579	0.312	Valid
Y.6	0.542	0.312	Valid
Y.7	0.599	0.312	Valid
Y.8	0.754	0.312	Valid
Y.9	0.688	0.312	Valid
Y.10	0.697	0.312	Valid
Y.11	0.782	0.312	Valid
Y.12	0.689	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS 26.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, semua item variabel Job Insecurity (X1), Burnout (X2), Reward (X3), dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,312), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

VariabelVariabel	<i>N Of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	15	0.888	Reliabel
<i>Burnout</i>	12	0.892	Reliabel
<i>Reward</i>	12	0.861	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	12	0.928	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, sehingga kuesioner penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

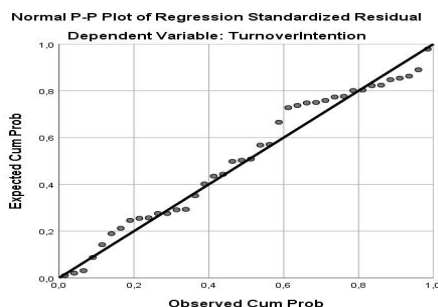
a. Uji Normalitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,67807745
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,136
	<i>Positive</i>	,078
	<i>Negative</i>	-,136
<i>Test Statistic</i>		,136
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,060 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

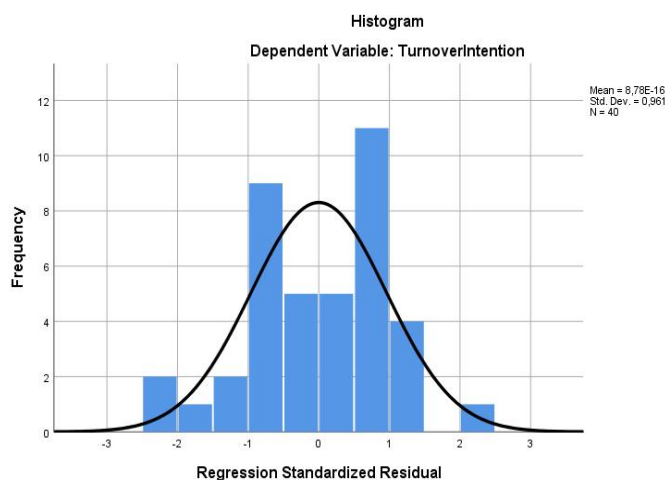
Berdasarkan Tabel 4.4, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,060 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-plot

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dimana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa kurva berbentuk kurva normal yaitu berbentuk lonceng di tengah, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-10,502	9,463		-1,110	,274		
	<i>JobInsecurity</i>	,319	,132	,296	2,414	,021	,661	1,512

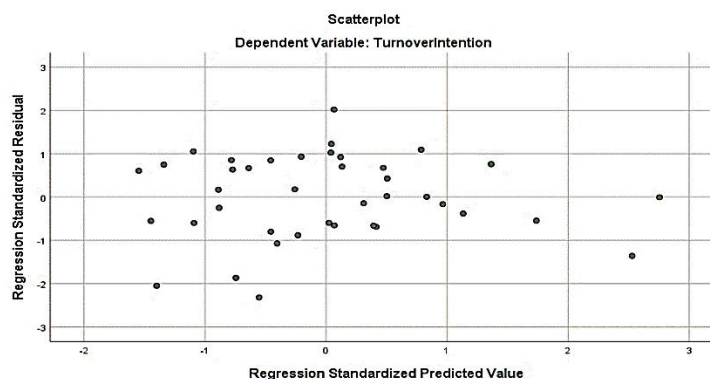
<i>BURNOU</i>	,583	,128	,557	4,549	,000	,662	1,511
<i>T</i>							
<i>REWARD</i>	,193	,163	,121	1,185	,244	,952	1,051

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* > 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat di lihat bawa titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.6 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,723	5,201		2,254	,030
	<i>JobInsecurity</i>	-,013	,073	-,036	-,183	,856
	<i>BURNOUT</i>	-,058	,070	-,162	-,824	,415
	<i>REWARD</i>	-,091	,090	-,167	-1,015	,317

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sig pada uji masing-masing variable bernilai lebih dari 0,05 dan dapat di katakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini, dan variable-variabel independent dapat di nyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-10,502	9,463		-1,110	,274
	<i>JobInsecurity</i>	,319	,132	,296	2,414	,021
	<i>BURNOUT</i>	,583	,128	,557	4,549	,000
	<i>REWARD</i>	,193	,163	,121	1,185	,244

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -10,502 + 0,319X_1 + 0,583X_2 + 0,193X_3 + e$. Konstanta (α) sebesar -10,502 menunjukkan apabila Job Insecurity (X_1), Burnout (X_2), dan Reward (X_3) dalam penelitian ini bernilai 0 maka nilai Turnover Intention karyawan sebesar -10,502. Koefisien regresi Job Insecurity (X_1) sebesar 0,319 yang berarti jika job insecurity meningkat 1 satuan maka Turnover Intention karyawan akan meningkat sebesar 0,319 satuan. Koefisien regresi Burnout (X_2) sebesar 0,583 yang berarti jika burnout meningkat 1 satuan maka Turnover Intention karyawan akan meningkat sebesar 0,583, dan koefisien regresi Reward (X_3) sebesar 0,193 yang berarti jika reward meningkat 1 satuan maka Turnover Intention akan meningkat sebesar 0,193 satuan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10,502	9,463		-1,110	,274
<i>JobInsecurity</i>	,319	,132	,296	2,414	,021
<i>BURNOUT</i>	,583	,128	,557	4,549	,000
<i>REWARD</i>	,193	,163	,121	1,185	,244

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan *Table 4.8*, hasil uji signifikansi parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa nilai *t-hitung* dan signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap *Turnover Intention* adalah sebagai berikut.

1. Nilai *t-hitung* Job Insecurity sebesar 2,414 > *t-table* 2,028 dengan nilai signifikansi 0,021 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Nilai *t-hitung* Burnout sebesar 4,549 > *t-table* 2,028 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Burnout secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Nilai *t-hitung* Reward sebesar 1,185 < *t-table* 2,028 dengan nilai signifikansi 0,244 > 0,05, sehingga Reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1534,008	3	511,336	21,568	,000 ^b
Residual	853,492	36	23,708		
Total	2387,500	39			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention
b. Predictors: (Constant), REWARD, BURNOUT, JobInsecurity

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, di peroleh F hitung sebesar 3,24 > 21,568 dan nilai signifikan F 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *job insecurity*, *burnout* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Insecurity*.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,613	4,869

a. Predictors: (Constant), REWARD, BURNOUT, JobInsecurity
b. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,643 atau 64,3%, yang berarti *pengaruh job insecurity*, *burnout* dan *reward* terhadap *turnover intention* sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% di pengaruhi oleh variable atau faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji t, nilai t hitung *job insecurity* sebesar 2,414 > t tabel 2,028 dan sig 0,021 < 0,05, menunjukkan *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tingginya ketidakpastian kerja di CV REQUEL HFS Medan membuat karyawan cemas akan keberlangsungan posisi mereka. *Job insecurity* memicu niat karyawan mencari peluang lain demi mengamankan karier (Wibowo, 2021:258). Kondisi ini menurunkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan (Kasmir, 2021:202). Selain itu, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, komitmen organisasional menurun dan *turnover intention* meningkat (Putra & Mujiati, 2020:1352).

Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Hasil uji t menunjukkan *burnout* memiliki t hitung 4,549 > t tabel 2,028 dengan sig 0,000 < 0,05, artinya *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi memicu kelelahan fisik dan emosional, sehingga karyawan kehilangan motivasi (Sunyoto, 2020:182). Kelelahan emosional yang tidak teratasi merusak komitmen organisasional (Wibowo, 2021:262). *Burnout* juga merupakan

prediktor terkuat niat keluar karyawan (Pratama & Sinta, 2022:45).

Pengaruh Reward Terhadap Turnover Intention

Hasil uji t menunjukkan t hitung *reward* $1,185 < t$ tabel $2,028$ dan sig $0,244 > 0,05$, artinya *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Reward* tidak efektif karena pengaruh *job insecurity* dan *burnout* sudah mencapai titik kritis (Hasibuan, 2022:126). Tekanan emosional lebih dirasakan karyawan dibanding imbalan materi (Kasmir, 2021:195). Imbalan finansial bukan prioritas utama ketika stres tinggi (Ramadhan, 2021:72).

Pengaruh Job Insecurity, Burnout, dan Reward secara Simultan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji F, F hitung $21,568 > F$ tabel $3,24$ dengan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Niat keluar karyawan dipicu kombinasi ketidakpastian posisi, *burnout*, dan *reward* yang belum optimal (Sugiyono, 2022). Keputusan keluar muncul saat faktor psikologis dan ekonomi mencapai titik jenuh (Kasmir, 2021:210). Interaksi ketidakpastian karier dan *burnout* tinggi tidak bisa diredam hanya dengan kenaikan gaji, tetapi membutuhkan perbaikan manajemen secara menyeluruh (Fahmi dkk., 2022:120). Ketiga faktor ini secara kolektif memberikan kontribusi $64,3\%$ (R^2) terhadap perilaku *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t hitung $2,414 > t$ tabel $2,028$; sig $0,021 < 0,05$), artinya semakin tinggi rasa tidak aman karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan, semakin tinggi pula niat mereka untuk keluar. *Burnout* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t hitung $4,549 > t$ tabel $2,028$; sig $0,000 < 0,05$), menunjukkan kelelahan fisik dan mental menjadi pendorong utama keputusan berhenti bekerja. Sebaliknya, *reward* tidak berpengaruh signifikan (t hitung $1,185 < t$ tabel $2,028$; sig $0,244 > 0,05$), karena penghargaan materi tidak efektif jika *burnout* dan *job insecurity* tinggi. Secara simultan, *job insecurity*, *burnout*, dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (F hitung $21,568 > F$ tabel $3,24$; sig $0,000$) dengan kontribusi variabel sebesar $64,3\%$ ($R^2 = 0,643$), sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan meningkatkan rasa aman karyawan melalui kepastian status kerja dan jenjang karier, mengatur beban kerja agar *burnout* terkendali, meninjau ulang sistem *reward* dengan kombinasi pengurangan tekanan kerja, serta melakukan dialog atau *exit interview* rutin untuk memahami alasan karyawan keluar. Peneliti selanjutnya dianjurkan mengembangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar memberikan gambaran lebih komprehensif tentang *turnover intention*.

DAFTAR REFERENSI

- De Beer, L. T., et al. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT-23): Concept and Dimensions. *Journal of Psychometrics and Health*.
- Fahmi, M., dkk. (2022). Pengaruh Ketidakpastian Karier terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(2), 115–125.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang:

-
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., dkk. (2023). Burnout dan Kesejahteraan Mental Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(3), 85–95.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, S., & Wardani, K. (2022). Efektivitas Reward dalam Lingkungan Kerja Bertekanan Tinggi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 198–210.
- Nabila, et al. (2023). Analisis Indikator Reward dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2).
- Nikolova, et al. (2022). *Job Insecurity and Employee Performance*. *Journal of Applied Psychology*.
- Pratama, A., & Sinta, D. (2022). Analisis *Burnout* sebagai Prediktor *Turnover Intention*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 20(2), 40–52.
- Putra, I. G., & Mujiati, N. W. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1350–1365.
- Ramadhan, R. (2021). Peran Imbalan Finansial dalam Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 7(1), 68–80.
- Rubi Babullah. (2024). *Pendekatan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Buku Pendidikan.
- Sari, A., & Prasetio, A. P. (2021). Korelasi *Job Insecurity* terhadap Niat Berpindah Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 110–120.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, et al. (2023). Indikator *Turnover Intention* dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1).
- Sumarsih, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susan, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widyawati, L., & Kurniawan, H. (2023). Integrasi Variabel Psikologis dalam Keputusan *Turnover*. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 12(2), 50–65.