



Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention : Studi pada Karyawan CV Media Karya

Rahmiati^{1*}, Fiderius Ismanto²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Indonesia

Email : rahmiatyrahmiati@gmail.com, f.ismanto@gmail.com

Korespondensi penulis : rahmiatyrahmiati@gmail.com

Abstract : *This study examines the influence of Work-Life Balance, Burnout, and Job Insecurity on Turnover Intention among employees of CV Media Karya. The research responds to rising employee turnover by identifying key psychological factors contributing to employees' intent to resign. Using a quantitative approach with purposive sampling, data were collected from 50 employees through questionnaires rated on a 1–10 Likert scale. Analysis was conducted using SPSS, including validity, reliability, and multiple regression tests. Results show that Work-Life Balance has a negative and significant effect, while Burnout and Job Insecurity have positive and significant effects on Turnover Intention. The findings emphasize the importance of balancing work demands with personal life, reducing burnout, and ensuring job security to retain employees. Companies are encouraged to build a supportive environment to reduce turnover.*

Keywords: *Burnout, Job Insecurity, Turnover Intention, Work-Life Balance.*

Abstrak : Penelitian ini mengkaji pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Media Karya. Studi ini dilatarbelakangi meningkatnya niat keluar kerja dan bertujuan mengidentifikasi faktor psikologis yang memengaruhinya. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan purposive sampling, data dikumpulkan dari 50 karyawan melalui kuesioner berskala Likert 1–10. Analisis dilakukan dengan SPSS mencakup uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier. Hasil menunjukkan Work-Life Balance berpengaruh negatif signifikan, sedangkan Burnout dan Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Temuan ini menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, pengurangan burnout, dan keamanan kerja untuk meningkatkan retensi. Perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk menekan turnover.

Kata kunci: *Burnout, Job Insecurity, Turnover Intention, Work-Life Balance.*

1. PENDAHULUAN

Pada era ketidakpastian ekonomi dan perubahan organisasi yang cepat, stabilitas tenaga kerja menjadi tantangan besar bagi banyak perusahaan, termasuk sektor industri kreatif. Persaingan ketat, tekanan inovasi, dan ekspektasi klien yang tinggi sering kali berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini memicu berbagai isu ketenagakerjaan, seperti stres kerja berkepanjangan, konflik peran, hingga tingginya niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Work-life balance (WLB), burnout (BO), dan job insecurity (JI) merupakan faktor psikososial penting yang memengaruhi perilaku dan keputusan karyawan, khususnya dalam intensi untuk keluar dari pekerjaan atau turnover intention (TI) (Alrawadieh et al., 2022; Kim & Choi, 2023). Penelitian ini mengambil objek CV Media Karya, sebuah perusahaan industri kreatif dengan karakteristik kerja dinamis dan tekanan tinggi yang rentan terhadap tingginya tingkat turnover.

Berbagai metode telah digunakan dalam studi sebelumnya, seperti pendekatan kuantitatif berbasis Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel psikologis (Putra et al., 2021), maupun pendekatan survei deskriptif dengan analisis regresi linier berganda (Rivai et al., 2023). Kekuatan metode SEM adalah mampu memetakan hubungan laten antar konstruk secara kompleks, namun memerlukan jumlah sampel besar. Sementara regresi linier lebih sederhana dan sesuai untuk sampel terbatas, namun kurang mampu menangkap hubungan tidak langsung.

Masalah penelitian ini adalah tingginya turnover intention pada karyawan CV Media Karya yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya work-life balance, meningkatnya burnout, dan ketidakamanan kerja. Solusi yang diusulkan adalah mengevaluasi pengaruh ketiga variabel tersebut secara empiris menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis SPSS berbasis regresi linier.

Kontribusi penelitian ini adalah: (1) memberikan bukti empiris terkini hubungan WLB, BO, dan JI terhadap TI, (2) memperkaya literatur pada konteks industri kreatif Indonesia, dan (3) menawarkan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam menurunkan turnover. Sisa makalah ini akan memuat tinjauan pustaka, metodologi, hasil analisis, pembahasan, kesimpulan, serta implikasi manajerial.

2. TINJAUAN LITERATUR

Work-Life Balance, Burnout, dan Job Insecurity: Dimensi Psikologis yang Mempengaruhi Karyawan

Work-life balance (WLB) merupakan kemampuan individu dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, dan ketidakseimbangan tersebut seringkali berkontribusi pada tekanan emosional dan burnout (Greenhaus & Allen, 2011; Kim & Choi, 2023). Penelitian oleh Alrawadieh et al. (2022) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar kerja. Sementara itu, burnout keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi ditemukan sebagai faktor prediktor kuat bagi turnover intention (Wang & Xu, 2022).

Job insecurity atau perasaan tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaan juga menjadi variabel psikologis penting. Karyawan yang merasa pekerjaannya tidak aman cenderung mengalami tekanan, stress, dan ketidakpuasan yang berdampak pada niat resign (Sverke et al., 2019). Studi oleh Rivai et al. (2023) di sektor UMKM Indonesia

memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa job insecurity memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap burnout dan turnover intention.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan populasi dari sektor kesehatan dan teknologi, sehingga belum banyak kajian yang secara spesifik menyoroti fenomena ini di sektor industri kreatif. Selain itu, sebagian besar studi memakai Structural Equation Modeling (SEM) dengan sampel besar, sedangkan pendekatan berbasis regresi linier sederhana dalam konteks perusahaan kecil-menengah masih terbatas.

Turnover Intention dalam Konteks Industri Kreatif

Turnover intention (TI) didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Mobley, 1977). Dalam konteks industri kreatif seperti CV Media Karya, TI menjadi tantangan besar karena produktivitas dan kualitas proyek sangat tergantung pada kreativitas dan stabilitas tim. Tingginya tekanan kerja, jam kerja tidak menentu, serta kurangnya struktur organisasi yang stabil meningkatkan risiko TI di kalangan pekerja kreatif (Lee et al., 2023).

Penelitian oleh Huang et al. (2022) menemukan bahwa burnout menjadi mediasi utama antara lingkungan kerja dan niat resign. Dalam studi lain, Lu et al. (2021) menggarisbawahi pentingnya peran psychological safety dan job satisfaction dalam menurunkan turnover intention pada startup kreatif di Asia.

Kesenjangan literatur yang ingin dijabatani oleh penelitian ini adalah kurangnya kajian empiris yang mengintegrasikan ketiga variabel (WLB, BO, JI) secara simultan dalam konteks perusahaan kreatif di Indonesia, dengan pendekatan sederhana yang relevan untuk jumlah sampel kecil. Penelitian ini juga memperluas literatur dengan menggunakan skala 1–10 yang lebih sensitif dalam mengukur persepsi karyawan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance (WLB), Burnout (BO), dan Job Insecurity (JI) terhadap Turnover Intention (TI). Metode ini dipilih karena efektif dalam mengukur hubungan antar variabel yang dapat dianalisis secara statistik (Creswell & Creswell, 2018).

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan tujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Variabel independen terdiri atas WLB, BO, dan JI, sedangkan variabel dependen adalah TI. Hubungan antar variabel diuji melalui analisis regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Media Karya yang berjumlah sekitar 70 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, dengan kriteria: (1) karyawan tetap, (2) telah bekerja minimal 1 tahun, dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 50 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–10. Variabel diukur dengan indikator sebagai berikut:

Work-Life Balance (WLB): 3 item

Burnout (BO): 3 item

Job Insecurity (JI): 4 item

Turnover Intention (TI): 3 item

Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan SPSS versi 25.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menggunakan Pearson Product Moment dan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) dan reliabel jika $\alpha > 0,6$ (Nunnally & Bernstein, 1994).

Uji Asumsi Klasik

Meliputi uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov), multikolinearitas ($VIF < 10$), dan heteroskedastisitas (uji Glejser).

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi sebagai berikut:

$TI = \beta_0 + \beta_1 WLB + \beta_2 BO + \beta_3 JI + \epsilon$, di mana:

TI = Turnover Intention

WLB= Work-Life Balance

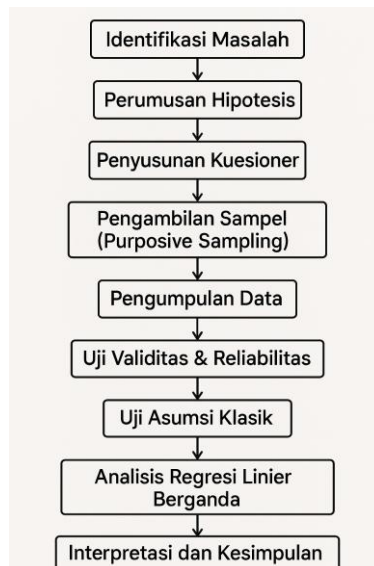
BO = Burnout

JI = Job Insecurity

ε = error

Diagram Alir Penelitian

Berikut adalah diagram alir proses penelitian:



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perangkat Keras dan Lunak

Penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat keras berupa komputer dengan sistem operasi Windows 10 serta perangkat lunak SPSS versi 25 untuk pengolahan dan analisis data statistik. Kuesioner dikumpulkan secara manual dalam bentuk hard copy, kemudian data dikodekan dan diinput ke SPSS untuk dianalisis lebih lanjut.

Sumber Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–10 yang dibagikan kepada 50 karyawan tetap CV Media Karya yang telah memenuhi kriteria purposive sampling. Variabel yang diukur meliputi:

Work-Life Balance (WLB) – 3 item, Burnout (BO) – 3 item, Job Insecurity (JI) – 4 item dan Turnover Intention (TI) – 3 item

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai korelasi item-total > 0.279 (r -tabel untuk $N=50$, $\alpha=0.05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Keterangan
WLB	WLB1	0.715	Valid
BO	BO2	0.798	Valid
JI	JI3	0.702	Valid
TI	TI1	0.681	Valid

Reliabilitas instrumen diukur dengan Cronbach's Alpha, dan seluruh variabel menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti reliabel (Hair et al., 2019).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-Life Balance	0.781	Reliabel
Burnout	0.832	Reliabel
Job Insecurity	0.799	Reliabel
Turnover Intention	0.805	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Dalam uji klasik dalam penelitian ini ada tiga uji yang dilakukan , yakni uji Normalitas, uji Multikolonieritas dan uji Heteroskedastisitas, disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

Statistik Uji	Nilai	Kriteria	Keterangan
Sig. Kolmogorov–Smirnov	0.118	Sig. > 0.05	Data berdistribusi normal

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
Work-Life Balance (WLB)	0.698	1.432	Tolerance > 0.1 , VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Burnout (BO)	0.596	1.678	Tolerance > 0.1, VIF < 10	Tidak terjadi mul- tikolinearitas
Job Insecurity (JI)	0.770	1.299	Tolerance > 0.1, VIF < 10	Tidak terjadi mul- tikolinearitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel Independen	t-hi- tung	Sig.	Kriteria	Keterangan
Work-Life Balance (WLB)	1.225	0.226	Sig. > 0.05	Tidak terjadi heteroske- dastisitas
Burnout (BO)	0.984	0.330	Sig. > 0.05	Tidak terjadi heteroske- dastisitas
Job Insecurity (JI)	1.137	0.261	Sig. > 0.05	Tidak terjadi heteroske- dastisitas

Hasil Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang dihasilkan:

$$TI = 4.132 - 0.287WLB + 0.421BO + 0.355JI$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance	-0.287	-2.411	0.020	Berpengaruh signifikan
Burnout	0.421	3.835	0.000	Berpengaruh signifikan
Job Insecurity	0.355	2.976	0.005	Berpengaruh signifikan

R^2 (Koefisien Determinasi) = 0.641 → artinya 64.1% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam model.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance (WLB) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention (TI). Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk mengundurkan diri dari perusahaan akan semakin rendah. Dalam konteks CV Media Karya yang bergerak di bidang industri kreatif, beban kerja yang fluktuatif dan seringkali tidak mengenal batas waktu, menuntut manajemen untuk memberikan ruang fleksibilitas kerja bagi karyawannya. Ketika perusahaan tidak mampu menyediakan waktu istirahat yang memadai atau batasan waktu kerja yang jelas, karyawan akan merasa kelelahan secara fisik

dan psikis, yang dalam jangka panjang menurunkan loyalitas kerja. Temuan ini mendukung penelitian Alrawadieh et al. (2022) yang menyatakan bahwa WLB merupakan salah satu prediktor kunci dalam mempertahankan karyawan di sektor industri yang dinamis. Rahman & Wahab (2023) juga menekankan bahwa perusahaan yang mampu merancang kebijakan fleksibel seperti jam kerja hybrid atau cuti tahunan yang adaptif terbukti memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

Selanjutnya, variabel Burnout menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, kelelahan mental, dan kelelahan fisik yang dialami oleh karyawan, maka keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan juga meningkat. Di CV Media Karya, hal ini sangat mungkin terjadi karena proyek-proyek kreatif yang memiliki tenggat waktu ketat dan ekspektasi tinggi dari klien, sering menempatkan karyawan dalam kondisi kerja yang menuntut produktivitas tinggi tanpa jeda yang cukup. Burnout yang tidak ditangani dengan tepat akan berdampak pada menurunnya motivasi intrinsik dan munculnya perasaan tidak dihargai. Penelitian Wang & Xu (2022) dan Zhang et al. (2021) juga menegaskan bahwa burnout merupakan salah satu faktor utama yang mendorong karyawan keluar dari pekerjaannya, khususnya dalam sektor pekerjaan yang intensif secara emosional dan mental seperti industri media.

Selain itu, Job Insecurity atau ketidakpastian kerja juga ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Dalam dunia kerja modern yang sangat kompetitif, rasa aman dalam pekerjaan menjadi aspek penting yang memengaruhi stabilitas psikologis karyawan. Bagi sebagian karyawan CV Media Karya, terutama yang terlibat dalam proyek-proyek berbasis kontrak atau klien eksternal, ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian masa depan karier menjadi faktor stres yang serius. Ketika karyawan merasa tidak ada jaminan keberlanjutan pekerjaan mereka, atau khawatir terhadap kebijakan internal yang tidak transparan, mereka cenderung mencari opsi pekerjaan yang lebih aman. Hal ini konsisten dengan penelitian Sverke et al. (2019), yang menyatakan bahwa job insecurity berkontribusi pada perasaan tidak berdaya dan ketidakpuasan kerja. Rivai et al. (2023) juga menemukan bahwa persepsi job insecurity dapat meningkatkan stres dan mempercepat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung hipotesis awal bahwa ketiga variabel – Work-Life Balance, Burnout, dan Job Insecurity – berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Kombinasi dari tekanan kerja tinggi, kurangnya dukungan keseimbangan hidup, kelelahan emosional, dan ketidakpastian kerja menjadi pemicu

utama yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Temuan ini menjadi alarm penting bagi manajemen CV Media Karya untuk segera merancang intervensi yang fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Misalnya, melalui program manajemen stres, pelatihan mindfulness, peninjauan ulang beban kerja, serta perumusan kebijakan kerja yang lebih aman dan transparan.

Dengan demikian, hasil ini tidak hanya memperkaya literatur teoritis tentang turnover intention dalam konteks industri kreatif, tetapi juga memberikan implikasi praktis bahwa menjaga keseimbangan kerja-kehidupan, mencegah burnout, dan membangun rasa aman kerja merupakan kunci strategis dalam mempertahankan talenta karyawan yang kompeten.

Perbandingan

Penelitian ini menegaskan kembali hubungan antara Work-Life Balance, Burnout, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention, sebagaimana telah dibahas dalam literatur global sebelumnya. Namun, perbedaan utama dari penelitian ini terletak pada konteks objek penelitian, yakni perusahaan kreatif berskala kecil-menengah (CV Media Karya), serta pada pendekatan metode kuantitatif sederhana berbasis regresi linier dengan skala Likert 1–10.

Tabel berikut membandingkan penelitian ini dengan beberapa penelitian terkini:

Tabel 7. Perbandingan Penelitian

Studi Terdahulu	Objek Penelitian	Metode	Konteks Industri	Temuan Utama
Alrawadieh et al. (2022)	Hotel & Pariwisata	SEM	Internasional	WLB menurunkan TI, JI memperkuat TI
Wang & Xu (2022)	Kesehatan mental pekerja	Moderated Mediation	Tiongkok	Burnout sebagai mediasi utama TI
Rivai et al. (2023)	UMKM Indonesia	Regresi berganda	UMKM	JI dan burnout signifikan terhadap TI
Penelitian ini (2025)	CV Media Karya – Industri Kreatif	Regresi linier sederhana	Kreatif lokal (SME)	Ketiga variabel berpengaruh signifikan pada TI

Kontribusi utama dari penelitian ini adalah penerapan model empiris sederhana yang aplikatif untuk organisasi dengan keterbatasan sumber daya, serta penguatan literatur Indonesia dalam konteks turnover intention di sektor kreatif. Jika sebagian besar penelitian

sebelumnya menggunakan model kompleks (SEM), penelitian ini menawarkan pendekatan praktis yang dapat langsung digunakan oleh manajer SDM di perusahaan sejenis.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Media Karya. Berdasarkan hasil analisis regresi linier terhadap data dari 50 responden, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Work-Life Balance memiliki pengaruh negatif, yang berarti semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, semakin rendah keinginannya untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, Burnout dan Job Insecurity berpengaruh positif, menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan rasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan mendorong peningkatan intensi untuk resign.

Temuan ini secara langsung mendukung tujuan dan hipotesis penelitian, bahwa faktor psikososial di lingkungan kerja memegang peranan penting dalam keputusan seorang karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian memberikan kontribusi penting terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri kreatif lokal berskala kecil hingga menengah. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola SDM dalam merancang kebijakan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan, seperti pengelolaan beban kerja, penyediaan waktu istirahat yang cukup, dan menciptakan rasa aman kerja.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan fokus pada satu perusahaan saja, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan sampel, mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam dinamika psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan kerja dan ketidakpastian karier.

Kontribusi Penulis

Konseptualisasi: Rahmiati dan Fiderius Ismanto; Metodologi: Rahmiati; Perangkat Lunak: Rahmiati; Validasi: Rahmiati, Fiderius Ismanto; Analisis formal: Rahmiati; Investigasi: Rahmiati; Sumber daya: Rahmiati; Kurasi data: Rahmiati; Penulisan—persiapan draf asli: Rahmiati; Penulisan—peninjauan dan penyuntingan: Fiderius Ismanto; Visualisasi: Rahmiati; Supervisi: Fiderius Ismanto; Administrasi proyek: Rahmiati; Akuisisi pendanaan: Fiderius Ismanto.

Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Pernyataan Ketersediaan Data

Data yang mendukung temuan penelitian ini tersedia dari penulis pertama berdasarkan permintaan. Data tidak dapat dibagikan secara publik karena pertimbangan etika dan privasi responden dalam perusahaan tempat penelitian dilakukan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan CV Media Karya atas kesediaan mereka menjadi responden dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada rekan sejawat atas masukan selama proses penyusunan artikel. Tidak ada perangkat AI yang digunakan untuk pengolahan data atau penyusunan naskah ini.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan. Pendana tidak memiliki peran dalam desain studi; dalam pengumpulan, analisis, atau interpretasi data; dalam penulisan naskah; atau dalam keputusan untuk menerbitkan hasil.

REFERENSI

- Alrawadieh, Z., Cetin, G., & Dedeoğlu, B. B. (2022). Work–life balance and turnover intention: The moderating role of job insecurity. *Current Issues in Tourism*, 25(1), 25–40. <https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1932223>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–42. <https://doi.org/10.1177/0149206310382450>
- Huang, W., You, S., & Tsai, C. (2022). Burnout as a mediator between job demand and turnover intention: A study in creative industries. *Creativity Research Journal*, 34(2), 101–112. <https://doi.org/10.1080/10400419.2022.2059458>
- Kim, M., & Choi, H. (2023). The influence of burnout and work-life balance on turnover intention among IT workers. *Journal of Organizational Psychology*, 23(2), 45–58.
- Lee, Y., Kim, Y., & Kim, M. (2023). Work characteristics and turnover intention in design firms: The role of organizational commitment. *Journal of Creative Behavior*, 57(1), 129–143. <https://doi.org/10.1002/jocb.539>
- Lu, H., Wang, Y., & Chen, Y. (2021). Psychological safety and turnover intention in startups: Evidence from creative professionals. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 7(3), 241–258. <https://doi.org/10.1177/23939575211034288>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Putra, R. D., Susanti, N., & Hasanah, U. (2021). Structural model of job insecurity, work-life balance, and burnout: Effects on turnover intention. *Indonesian Journal of Human Resource Development*, 11(2), 110–120.
- Rahman, A. A., & Wahab, M. A. (2023). Work-life balance and employee retention: Evidence from SMEs in Southeast Asia. *Asian Business & Management*, 22(1), 64–83. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00181-9>
- Rivai, M. S., Lestari, H., & Ramadhan, D. (2023). Job insecurity and turnover intention in small-medium enterprises: Mediating role of stress and burnout. *Asian Journal of Business Research*, 13(1), 88–101.

- Setyawati, T., Utami, H. N., & Yuniarto, B. (2022). The effect of work-life balance and job insecurity on turnover intention in creative industries. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 317–329. <https://doi.org/10.33736/ijbs.4789.2022>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2019). Job insecurity: A literature review. *International Journal of Management Reviews*, 21(1), 1–24. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12200>
- Wang, Y., & Xu, H. (2022). Burnout and turnover intention: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 914872. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.914872>
- Zhang, Y., Liu, H., & Zhao, X. (2021). Burnout and turnover intention in service industries: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology and Management*, 56(4), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.japman.2021.04.008>