

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:

Liga Nuraini

NIM. 16.0101.0154

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun oleh :
LIGA NURAINI
NPM. 16.0101.0154

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

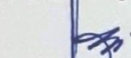
Liga Nuraini

NPM **16.0101.0154**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

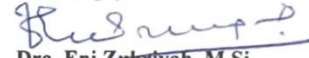


Luk Luk Atul Hidayati, SE.,M.M

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua



Luk Luk Atul Hidayati, SE.,M.M

Sekretaris



Drs. Muljono, M.M

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

02 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Liga Nuraini
NPM : 16.0101.0154
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 3 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan,



Liga Nuraini
NIM. 16.0101.0154

RIWAYAT HIDUP

Nama : Liga Nuraini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 23 Oktober 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun Cabean RT/RW 002/008 Desa Mendut, Kec. Mungkid, Kab. Magelang
Alamat Email : liganuraini10@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2004-2010) : MI Muhammadiyah Mendut
SMP (2010-2013) : SMP Muhammadiyah Borobudur
SMA (2013-2016) : SMA Negeri 1 Kota Mungkid
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Anggota (2016-2017).
- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Pengurus (2017-2018).
- Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2018-2019).

Magelang, 3 Agustus 2020

Peneliti



Liga Nuraini

NIM. 16.0101.0154

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(QS. Ar-Rum : 60)

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka”

(Ar Ra'd 13:11)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah:6)

“Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)”

(QS. Ar Rahman [55] ayat 60)

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(HR.Tirmidzi)

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul "**PENGARUH JOB INSECURITY DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**".

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Luk Luk Atul Hidayati SE., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P., selaku wali studi Manajemen 16 C.
6. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu kepada saya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi dan bapak/ibu Tata Usaha yang selalu membantu kegiatan kuliah di Universitas Muhammadiyah Magelang.

7. Keluarga tercinta, Bapak sukardi, Ibu Mustaqimah, kakak saya Pena Artiani, dan adik saya Ali & Arin, yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan-dukungan lainnya selama hidup saya, khususnya selama studi saya.
8. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2016 yang selalu *support* saya dalam keadaan sedih ataupun senang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya Nurul, Fitria, Qiqi, Ulfa, Aisyah, Umi, Iswanti, Fatin, Cindy, Mety, Devia dan Abita.
9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun, penyusun harapkan untuk perbaikan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pihak yang memerlukan.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Magelang, 3 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



Liga Nuraini

16.0101.0154

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Surat Pernyataan	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Halaman Motto	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Telaah Teori.....	9
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	14
C. Perumusan Hipotesis	18
D. Model Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Populasi dan Sampel	27
B. Data Penelitian	28
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	29
D. Metode Analisis Data	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38

A. Statistik Deskriptif Data	38
B. Statistik Deskriptif Responden	39
C. Statistik Deskriptif Data Penelitian	40
D. Uji Kualitas Data.....	43
E. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Keterbatasan Penelitian	66
C. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner	38
Tabel 4. 2 Deskripsi Penelitian.....	39
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Data Penelitian	41
Tabel 4. 4 Uji Reabilitas.....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji t Persamaan 1	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji t Persamaan 2	53
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Turnover Intention Karyawan tahun 2015 – 2019.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	26
Gambar 3. 1 Kurva normal uji F.....	34
Gambar 3. 2 Kurva normatif uji	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji F Persamaan 1.....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji F Persamaan 2.....	49
Gambar 4. 3 Pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasi	52
Gambar 4. 4 Pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi	52
Gambar 4. 5 Pengaruh Job insecurity terhadap Turnover intention	53
Gambar 4. 6 Pengaruh Burnout terhadap Turnover intention	54
Gambar 4. 7 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Turnover intention.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	74
Lampiran 2 Tabulasi Data	80
Lampiran 3 Analisis Statistik Deskriptif.....	88
Lampiran 4 Uji Validitas.....	88
Lampiran 5 Uji Reabilitas	90
Lampiran 6 Uji Regresi Berganda	92
Lampiran 7 Tabel F.....	96
Lampiran 8 Tabel t.....	97
Lampiran 9 Surat Pengantar Penelitian.....	98

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)

**Oleh :
Liga Nuraini**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* pada PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada pusat PD BPR Bank BAPAS 69, dengan sampel sebanyak 85 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda dan *Path Analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Job insecurity* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji *path analysis* menunjukkan hasil komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, *Burnout*, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasional

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan modal penting yang digunakan untuk mencapai tujuan. Selain itu, sumber daya manusia menjadi pendorong dalam aktivitas – aktivitas perusahaan. Kualitas sumberdaya manusia akan menjadi penentu dalam pengelolaan sumberdaya lain diperusahaan. Fenomena yang seringkali terjadi dalam perusahaan yaitu kondisi serta perilaku – perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang menyebabkan hal tersebut yaitu sikap intense keluar (*turnover intention*). Permasalahan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) ini tidak bisa dihindari dalam kehidupan berorganisasi atau dalam perusahaan yang akan berakibat pada keputusan karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan.

Turnover Intention dipersepsikan sebagai suatu hasrat untuk menarik diri dari pekerjaan sekarang atau beralih ke tempat kerja lain yang lebih baik. Ketika *turnover intention* yang dialami karyawan terjadi kenaikan secara signifikan, hal tersebut akan menjadi permasalahan serius bagi setiap perusahaan yang mengalaminya. Meningkatnya intensi keluar diperusahaan akan menimbulkan konsekuensi negatif dari berbagai sisi, termasuk *sustainable* perusahaan serta dari segi pengelolaan karyawan. Berbagai dampak buruk yang akan terjadi seperti membuat ketidakstabilan keadaan karyawan, penurunan capaian perusahaan dan dari segi pengeluaran

perusahaan yang akan meningkat drastis. Pengeluaran biaya perusahaan tersebut digunakan untuk perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru yang membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Maka dari itu, suatu perusahaan hendaknya dapat menghindari terjadinya peningkatan *turnover intention* dengan mengamati sikap atau perilaku karyawan yang mengarah ke gejala keinginan untuk berpindah kerja.

Ada beberapa cara yang bisa ditempuh untuk menekan angka *turnover intention* pada perusahaan yang telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu tentang *intensi turnover* diantaranya komitmen tinggi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan (Kharismawati & Dewi, 2016), *job insecurity* (ketidakamanan kerja) bisa untuk menentukan tingginya tingkat *turnover* (Putra & Suana, 2016), menurunnya *burnout* juga akan menurunkan *turnover intention* (Fogarty et al., 2000; Jones et al. 2000; Almer dan Kaplan 2002; Utami dan Supriyadi 2013), dan *turnover intention* dapat diturunkan melalui penurunan *burnout* (Antara, Nursalam, & Di, 2013).

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan menjadi indikator penting dari *turnover intention*. Sikap komitmen karyawan terhadap perusahaan menunjukkan seberapa loyalitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh sikap kepatuhan dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan organisasinya. Seorang karyawan yang mempunyai sikap komitmen organisasional yang rendah, mengarahkan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik dan untuk berhenti kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ezra, Syahrizal, & Fitria, 2019) menunjukkan hasil

bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intense keluar perawat kontrak Rumah Sakit Umum BMC Padang. Namun berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Basuki & Tunggal, 2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intense *turnover* pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Harahap, 2016) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

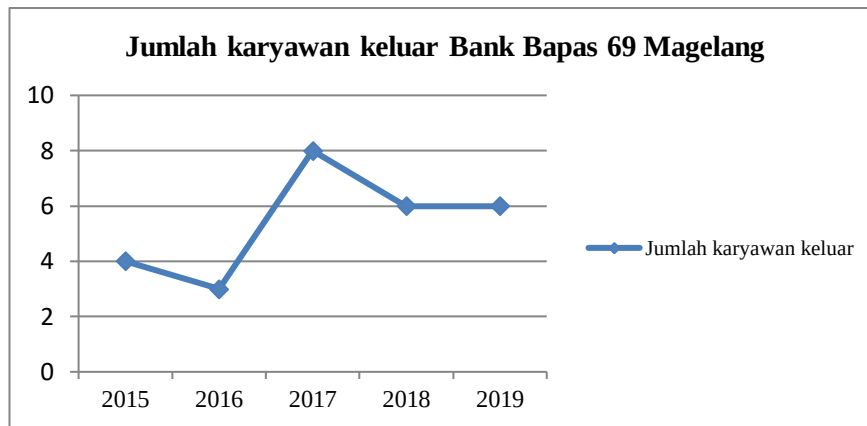
Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, yaitu *Job Insecurity*. Menurut (Smithson & Lewis, 2000) dalam (Sandi, 2014) *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman oleh kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanace*). Ketika karyawan mengalami rasa tidak aman maka salah satu konsekuensinya adalah adanya niat keluar dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Maka dari itu, *Job Insecurity* dalam bekerja menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi *Turnover Intention*. Menurut penelitian (Negara dan Dewi, 2017), (Septiari & Ardana, 2016) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Sukmana, Sudarsih, & Syaharud, 2016) menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Oleh sebab itu, ketika karyawan merasa nyaman dan tenang bekerja di suatu

perusahaan, maka hal tersebut akan menjadikan karyawan untuk tidak beralih dari organisasi tersebut dan menekan tingkat *turnover*.

Burnout (kelelahan bekerja) juga mempengaruhi tingkat intensi keluar karyawan. *Burnout* merupakan kelelahan berkepanjangan yang dialami oleh seorang individu yang menyebabkan tingkat stress yang tinggi dan menimbulkan kelelahan secara emosional, dan kelelahan mental pada pekerjaan. Terdapat tiga dimensi kunci dari respon ini adalah kelelahan luar biasa, perasaan sinisme dan lepas dari pekerjaan, dan rasa ketidakefektifan dan kurangnya prestasi (Leiter & Maslach, 2009). Hasil dari penelitian (Mansour & Tremblay, 2016) pada situasi tertentu hasil dari *burnout* mengarahkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian lain oleh (Babakus, Yavas, & Ashill, 2011) menyatakan bahwa *burnout* sering terjadi pada pekerja bagian pelayanan, dimana *burnout* adalah bentuk ketegangan psikologis dan antara lain menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti berkurangnya kinerja pekerjaan, ketidakpuasan kerja, berkurangnya kepuasan pelanggan, rendahnya tingkat komitmen organisasi, dan peningkatan absensi dan sebagai faktor utama dari adanya niat karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian oleh (Muhdiyanto & Mranani, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Rahmawati & Mikhriani, 2016) bahwa *burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang merupakan salah satu perbankan yang melakukan kegiatan usaha secara komersial. Pada sektor

perbankan pada umumnya memiliki tingkat kesibukan yang tinggi dan mendorong pada kelelahan kerja karyawan (*burnout*), sehingga hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar – masuk karyawan Bank Bapas 69 Magelang dari tahun 2015 – 2019 pada grafik berikut :



Sumber : PD BPR BAPAS 69 Magelang (*Data diolah*)

Gambar 1. 1 Turnover Intention Karyawan tahun 2015 – 2019

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa intensi keluar karyawan di Bank Bapas 69 Magelang terjadi secara fluktuatif. Hal tersebut dikarenakan tidak dapat diprediksi berapa banyak tingkat keluar masuk karyawan setiap tahunnya. Hal ini perlu diantisipasi agar tidak terjadi peningkatan intensi keluar karyawan yang terlalu tinggi. Di sisi lain, pertumbuhan Bank Bapas terus meningkat dengan beberapa prestasi yang ditorehnya serta semakin berkembang yang pasti tidak terlepas dari adanya komitmen karyawan yang tinggi di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* Terhadap

Turnover Intentions dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Job Insecurity* mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasional?
2. Apakah *Burnout* mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasional?
3. Apakah *Job Insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah *Burnout* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah Komitmen Organisasional memediasi antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah Komitmen Organisasional memediasi antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasional.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intentions*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intentions*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions*.
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi Komitmen Organisasional dalam *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi Komitmen Organisasional dalam *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai *job insecurity*, *burnout*, *turnover intention* dan komitmen organisasi serta dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bermanfaat untuk bagi penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan pengambilan keputusan bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan kontribusi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian berupa : telaah teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III membahas mengenai metode penelitian yang dilakukan berupa : populasi dan sampel, variabel penelitian dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan membahas tentang analisis data berupa : deskripsi responden, data deskriptif, uji instrument, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V memuat hasil kesimpulan dan saran kepada pihak yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang dilakukan serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Lubis, 2011). Teori ini dikembangkan oleh (Heider, 1958) yang beragumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) seperti kemampuan, usaha dan kelelahan dan kekuatan eksternal seperti aturan dan cuaca.

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins dan Judge, 2008). *Dispositional attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Teori atribusi mengembangkan konsep cara-cara penilaian manusia yang berbeda, bergantung pada makna yang dihubungkan dengan perilaku tertentu. Oleh karena itu *turnover intention* ini timbul dari dalam diri seseorang yang bisa disebabkan oleh variabel *job insecurity*, *burnout* dan komitmen organisasi pada PD. BPR Bank

BAPAS 69 Magelang ditentukan berdasarkan atribusi internal maupun eksternal.

2. *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah kerja)

Menurut (Sukwadi & Meliana, 2014) *Turnover intention* (Keinginan Berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Harnoto, 2002) juga mengatakan bahwa turnover intention ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low inisiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup beragam dan berkaitan satu dengan yang lainnya. Menurut Meydiana, Prasetya, dan Sulistyo (2018) antara lain :

- (1) *Burnout*,
- (2) Komitmen Organisasional,
- (3) Promosi,
- (4) Kepuasan Pembayaran, dan
- (5) *Work Life Balance*.

Pada penelitian ini, salah satu pemicu *turnover intention* yang akan berakibat pada tindakan nyata *turnover* pada karyawan adalah masalah *burnout* yang dirasakan oleh karyawan.

Turnover intention akan terjadi apabila si karyawan tidak bisa mengendalikan *burnout* saat mendapatkan tugas atau mengejar target tertentu dari perusahaan. (Rahmawati & Mikhriani, 2016). *Burnout* mempengaruhi karyawan yang menyebabkan melakukan tindakan *Turnover intention*. Ada alasan yang dapat menjelaskan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi *turnover intention* seseorang, jika karyawan merasakan *burnout*, maka gejala-gejala yang dirasakan karyawan antara lain seperti merasa pusing, lelah, tidak semangat dan merasa tidak mampu dalam bekerja serta absensi kerja meningkat Cordes & Dougherty (dalam Chairiza, Zulkarnain & Siti Zahreni, 2018). Ditambahkan oleh penelitian (Kim & Stoner, 2008) mendapatkan hasil bahwa *burnout* mempengaruhi *turnover intention* karyawan karena saat karyawan mengalami *burnout*, karyawan rentan mengalami stres sehingga mempengaruhi kelekatanannya dengan perusahaan. Karyawan menjadi tidak mau untuk tetap tinggal diperusahaan dan membuat karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaannya.

Menurut (Hanafiah, 2014) menyatakan ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan ketidakamanan kerja (*Job*

Insecurity). Hasil penelitian (Minanti, Nurhardjo, & Sampeadi, 2015) juga menyatakan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *Intensi Turnover*.

3. Komitmen Organisasi

Menurut (Darmawan, 2013) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan (Umam, 2010) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut (Allen & Meyer, 1991) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu
- b. *Continuance Commitment*, pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. *Normative Commitment*, karyawan dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Umam, 2010: 260).

Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan terhadap organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, (Staufenbiel & Konig, 2010) menemukan bukti empiris bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap sikap kerja, diantaranya kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, menurut (Churiyah, 2011) kelelahan emosional (bagian dalam *burnout*) dalam diri seseorang akan mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

4. Job Insecurity

Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Greenhalgh dan Rosenblatt menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki empat elemen penting yaitu kesinambungan kerja yang diinginkan (*desired continuity*), ancaman (*threat*), aspek kerja yang beresiko (*job feature at risk*) serta ketidakberdayaan (*powerlessness*). Permasalahan *Job insecurity* oleh

seorang karyawan akan berakibat pada turunnya produktivitas kerjanya. Dan hal tersebut pastinya akan berdampak langsung jalannya perusahaan.

5. **Burnout**

Burnout merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa kelelahan dari segi mental dan fisik yang melibatkan emosional tinggi dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dikutip (Farhati & Rosyid, 1996) (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) mengemukakan, *burnout* adalah kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduce personal accomplishment*), dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosioanl yang tinggi. Ketika karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah kepada perilaku negatif terhadap pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini (Babakus, Yavas & Ashill, 2009; Hu, Schaufeli & Taris, 2011).

B. **Telaah Penelitian Sebelumnya**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan acuan untuk mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim, 2019) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intentions* pada

Karyawan *Daily Worker* dan *Outsourcing* Hotel Bintang 4 Di Kota Mataram, membuktikan bahwa *Job Insecurity* dan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tantyar, 2019) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout*, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa *Job Insecurity*, *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover Intention* dan Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention* pada Karyawan PKWT PT INKA Madiun.

Hasil Penelitian (Kardiawan & Budiono, 2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk, menyatakan bahwa *Burnout* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Sukmana, Sudarsih, & Syaharud, 2016) yang berjudul Analisis *Job Insecurity* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2013) yang berjudul Pengaruh Work Family Conflict, *Job Insecurity*, *Burnout*, *Job Stress*, Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Auditor

(Studi Empiris KAP di Kota Semarang) menunjukkan hasil bahwa work family conflict, job insecurity, burnout, job stress, konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu work family conflict, job insecurity dan job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dan burnout, konflik peran dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Hasil penelitian (Purnama, 2017) dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi, dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirajaya & Supartha, 2016) dengan judul Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru menunjukkan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari W. P., 2013) yang berjudul Hubungan Antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan

yang signifikan antara job insecurity dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing.

Hasil penelitian (Ezra, Syahrizal, & Fitria, 2019) dengan judul Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada perawat kontrak rumah Sakit Umum Citra BMC Padang menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian (Alifian & Rahardjo, 2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. POS Indonesia Cabang Kudus) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian (Utami & Bonussyeani, 2009) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja pada Staf pengajar akuntansi atau akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta Kristen se-Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, menyatakan bahwa *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja dan Komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh faktor *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kuding & Kurnia, 2011) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kenginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Pertelevisian di Jakarta, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja. Dan Komitmen organisasional tidak dapat berperan sebagai variable intervening pada *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional

Job insecurity merupakan sebuah ancaman yang dirasakan karyawan terhadap kelangsungan dan stabilitas lapangan kerja yang sedang dialami. Definisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat terjadi apabila kondisi kerja seseorang memiliki sebuah resiko (Shoss, 2017). Teori hierarki kebutuhan dari Maslow (dalam Gibson, 1997, hal.134) menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan akan bebas dari rasa ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat ia bekerja sebagai akibat dari kepuasan kerja yang tidak tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi.

Hal tersebut didukung dalam penelitian (Ezra, Syahrizal, & Fitria, 2019) yang menunjukkan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Diperkuat oleh (Dewi & Suana, 2016) dari penelitian yang mereka lakukan diperoleh hasil bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak.

Semakin seorang karyawan merasakan ancaman dalam suatu organisasi tersebut dan juga ketidakberdayaan seseorang karyawan tersebut menghadapi ancaman membuat mereka memiliki respon negatif terhadap organisasi mereka, sehingga komitmen dalam organisasi rendah. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1. Job insecurity berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi

Burnout merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono & Hilmiana, 2018). Perilaku ini akan ditunjukkan oleh kerja yang tidak maksimal, sering melanggar peraturan, intensitas tidak masuk kerja tinggi dan lain sebagainya. Fenomena tersebut mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat ia bekerja.

Hasil penelitian oleh (Wirajaya & Supartha, 2016) mendapati bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Serupa dengan penelitian dari Chen dan Yu (2014) mendapati adanya pengaruh negatif antara *Job Burnout* terhadap komitmen organisasi.

Ketika *Job Burnout* karyawan Tinggi dengan timbul sikap lelah, tidak patuh lagi terhadap peraturan organisasi, maka itu merupakan pertanda komitmen seorang karyawan rendah. Sehingga tingginya *Burnout* yang dirasakan karyawan maka komitmen terhadap perusahaan juga akan rendah dan begitu sebaliknya. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2. Job Burnout berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intentions*

Job insecurity adalah suatu kondisi dimana karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Dalam (Laine, Hasselhorn, Heijden, & Tackenberg, 2009) Ketidakamanan pekerjaan timbul dari ancaman kehilangan pekerjaan tertentu dan dapat menyebabkan hilangnya keamanan kerja jika pekerjaan berikutnya terbukti sulit untuk ditemukan oleh karyawan. Hal tersebut mengakibatkan ketidakamanan dalam bekerja menjadi sinyal bagi seorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Hasil penelitian (Kuding & Kurnia, 2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja pada karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Hasil penelitian (Septiari & Ardana, 2016) menyatakan *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Hasil yang sama juga dalam penelitian (Ibrahim, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*.

Jika masalah *job insecurity* dalam bekerja semakin tinggi, maka hal tersebut akan memunculkan keinginan untuk berpindah kerja, karena seorang karyawan pastinya tidak akan maksimal dalam bekerja jika menghadapi situasi tidak nyaman dan tertekan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3. Job Insecurity mempunyai pengaruh positif terhadap Turnover Intentions

4. Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intentions*

Burnout adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Rouleau, Fournier, & Philibert, et al. 2012). Fenomena ini terjadi ketika seorang karyawan mengalami beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja yang tidak memadai, dan kurangnya dukungan sosial dari keluarga, rekan sekerja, atasan, maupun organisasi. Terdapat penelitian yang

dilakukan oleh (Zhang, 2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap *turnover intentions*. Serupa dengan hasil penelitian (Kardiawan & Budiono, 2018) *burnout* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian dari (Muhdiyanto & Mranani, 2018) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Ketika *burnout* yang dialami karyawan tinggi, maka seseorang akan mengalami perasaan gelojak yang tinggi dan bahkan mempunyai perilaku yang inkonsistensi dalam organisasi tersebut. Ketika perilaku ini akan berlanjut terus menerus, maka akan memberikan efek yang negatif bagi organisasi, seperti niat untuk keluar. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4. Burnout mempunyai pengaruh positif terhadap Turnover Intentions

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intentions*

Komitmen Organisasional menunjukkan bahwa karyawan merasa percaya terhadap organisasinya dan akan timbul tingkat loyalitas yang tinggi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi (Ardi & Sudarma, 2015). Akan tetapi, ketika karyawan tidak puas terhadap organisasinya dan tidak memiliki

komitmen maka besar peluang karyawan tersebut untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

Hasil Penelitian oleh (Sidharta & Margaretha, 2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian (Sutanto & Gunawan, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka intensitas karyawan untuk berpindah juga akan rendah, sebaliknya jika komitmen karyawan rendah maka peluang besar karyawan akan mencari perusahaan lain tinggi. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

6. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi Komitmen Organisasi

Job insecurity diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah smithson dan Lewis dalam (Mamiharisoa, dkk, 2015). Munculnya rasa tidak aman pada karyawan akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan kerja atau perusahaannya. Perasaan tidak aman ini

juga akan berdampak pada *job attitudes* karyawan, serta dapat menurunkan komitmen organisasional sehingga keinginan untuk berpindah kerja akan semakin besar.

Hasil penelitian oleh (Basuki & Tunggal, 2016) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dalam mengintervensi *Job Insecurity* terhadap Intensi *Turnover* berpengaruh negatif namun tidak signifikan.

Jika komitmen organisasi menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H6. Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui komitmen organisasi.

7. Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi Komitmen Organisasi

Burnout merupakan istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Rouleau, Fournier, Philibert, Mbengue, & Dumont, 2012). Timbulnya *burnout* dalam diri seseorang akan mengakibatkan pada rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Perilaku *burnout* ini juga akan berdampak pada keinginan kuat karyawan untuk berpindah kerja

serta akan menurunkan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian (Santoso, Sitompul, & Budiatmanto, 2018) menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan penelitian (Saputra, 2019) menyatakan bahwa *Burnout* dan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*. *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

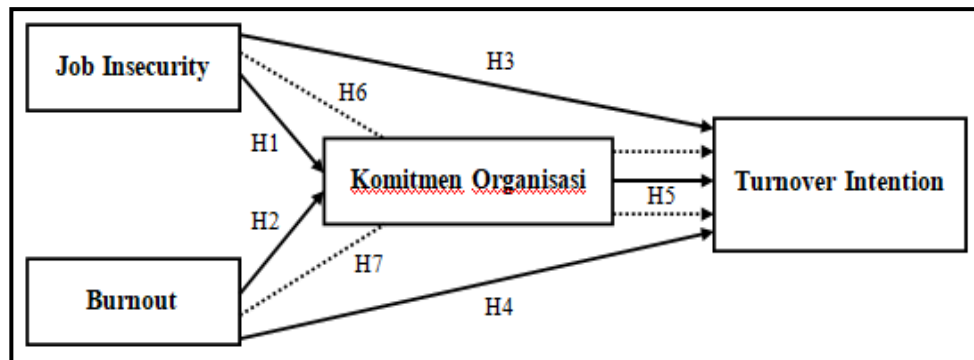
Semakin tinggi *Burnout* yang dialami seseorang maka akan mengakibatkan menurunnya komitmen seseorang terhadap organisasi dan semakin tinggi kemungkinan karyawan tersebut untuk berniat keluar dari perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H7. Burnout berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui komitmen organisasi.

D. Model Penelitian

Pada bagian ini peneliti mencoba memberi gambaran atau kerangka pemikiran yaitu Pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intentions* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening.

Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dapat di deskripsikan sebagai berikut :



Keterangan :

- > : Pengaruh secara langsung
- > : Pengaruh secara tidak langsung

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang sebanyak 215 karyawan.

Menurut (Sugiyono 2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. (Baley dan Mahmud, 2011 :159) menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan data statistik, ukuran sampel yang digunakan minimum 30. Sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. *Accidental Sampling* adalah pengambilan sampel secara aksidental atau dengan mengambil responden yang kebetulan ada tersedia disuatu tempat sesuai dengan konteks penelitian (Notoatmodjo, 2010). Sehingga dalam penelitian dengan menggunakan teknik ini dilakukan dengan mengambil responden pada saat itu juga di PD. BPR Bank BAPAS 69 Magelang.

B. Data Penelitian

1. Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2014).

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan kepada responden (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang dengan memberikan seperangkat kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Bapas 69 Magelang secara langsung.

c. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara atau kuesioner secara langsung dari responden tanpa adanya perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini

berupa data tingkat *turnover* serta hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden (Karyawan Bank Bapas 69 Magelang).

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah persepsi terkait dengan proses kognitif tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan atau merasakan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berikut indikator – indikator *Turnover Intention* menurut dimensi Berhentinya karyawan secara sukarela (Mobley, 2011) sebagai berikut:

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan baru.
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

b. Komitmen Organisasi

Komitmen dalam berorganisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi yang memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Berikut indikator – indikator Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh (Hofstede, Bond, & Luk 1993) dalam (Mas'ud, 2004) sebagai berikut:

- 1) Bangga menjadi bagian organisasi ini.

- 2) Peduli dengan nasib organisasi.
- 3) Mampu bekerja melebihi target.
- 4) Membanggakan organisasi kepada orang lain.
- 5) Menerima dengan baik tugas yang diberikan.

c. *Job Insecurity*

Job Insecurity didefinisikan sebagai kekhawatiran keadaan akan rasa tidak aman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Berikut indikator – indikator *Job Insecurity* menurut (Nugraha, 2010), sebagai berikut :

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu
- 2) Tingkat ancaman yang terjadi saat ini.
- 3) Tingkat ancaman yang akan terjadi
- 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
- 5) Tingkat ancaman pada tahun berikutnya.

d. *Burnout*

Burnout didefinisikan sebagai tekanan terus menerus yang dirasakan dan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja.

Berikut Indikator burnout menurut (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kelelahan emosional
- 2) Kelelahan fisik
- 3) Kelelahan mental

- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri, tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri
- 5) Depersonalisasi (bersikap masa bodoh, tidak memperhatikan kepentingan orang lain)

2. Pengukuran Variabel

Menurut Ghozali (2013:3), pengukuran variabel merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statemen yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Setuju (S) : Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

D. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Cooper & Schindler, 2014) Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrumen penelitian. Instrumen dikatakan

valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan SPSS. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali, 2013). Menurut (Hair et al., 2014), sebuah instrumen penelitian dapat diterima (valid) jika nilai loading dari setiap itemnya adalah $\geq 0,5$. Selain itu, penelitian dikatakan valid jika memiliki nilai KMO (Kaiser Meyer Olkin) lebih besar ($> 0,5$) untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reabilitas

Menurut (Cooper & Schindler, 2014) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan suatu alat ukur atau kuesioner. Instrumen yang dikatakan *reliable* jika instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengetahui suatu instrument *reliable* atau tidak, bisa diukur menggunakan Cronbach Alpha. Menurut (Ghozali I. , 2011) Suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai Cronbach Alpha lebih dari ($> 0,6$), dan sebaliknya jika hasil dari nilai Cronbach Alpha kurang dari ($< 0,6$) maka instrument tersebut dikatakan tidak *reliable*.

2. Alat Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Alat analisa dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan *path analysis*. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan *path analysis* digunakan untuk pengujian variabel intervening. Dengan menggunakan Spss Statistic 24. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Z = a_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = a + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e$$

Keterangan :

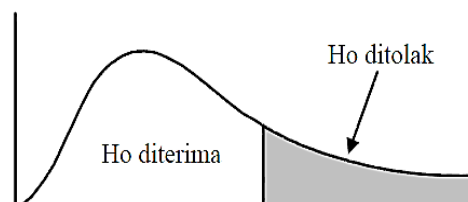
a_0	= Konstanta Z
a	= Konstanta Y
β_1, β_2	= Koefisien regresi dari X_1, X_2 terhadap Z
β_3, β_4	= Koefisien regresi dari X_1, X_2 , terhadap Y
β_5	= Koefisien regresi dari Z terhadap Y
X_1	= <i>Job Insecurity</i>
X_2	= <i>Burnout</i>
Y	= <i>Turnover Intention</i>
Z	= Komitmen Organisasional
e	= <i>Standart error</i>

b. Uji F (*Goodness of Fit*)

Menurut (Ghozali, 2013) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dan F tabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini 0,05 atau sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1, dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria :

- a. Jika $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka model yang digunakan bagus dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.
- b. Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka model yang digunakan tidak bagus dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Gambar nilai F *hitung* dengan F *tabel* sebagai berikut :



Gambar 3. 1
Kurva normal uji F

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali H. , 2013) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini adalah nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai (R^2) yang mendekati 1 berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

d. Uji t

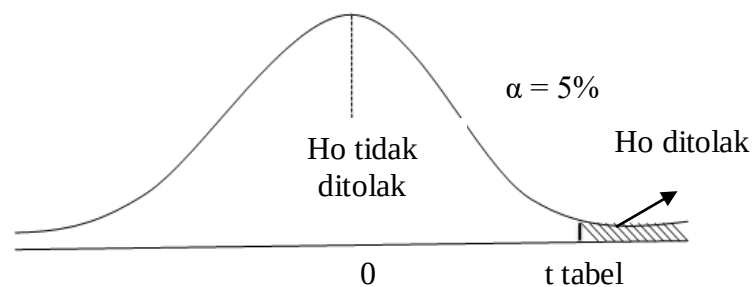
Menurut (Ghozali, 2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significant level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2
Kurva normatif uji t

e. Uji Variabel Mediasi (*Path Analysis*)

Mediasi atau intervening merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode *path analysis* (analisis jalur). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Pengaruh langsung adalah pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen yang lain. Besarnya pengaruh langsung dapat dilihat dari hasil koefisien regresinya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh suatu variabel eksogen dengan variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lain yang terdapat dalam satu model kausal yang sedang di analisis. Besarnya pengaruh tidak langsung didapat dengan mengalikan dua koefisien regresinya. Jika hasil pengaruh yang tidak langsung lebih besar, maka dapat dikatakan variabel tersebut memediasi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *job insecurity*, *burnout* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* dan memperoleh 73 sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job insecurity* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi *burnout* maka akan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan terhadap organisasi.
4. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi *burnout* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan terhadap organisasi.

5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan terhadap organisasi.
6. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*. Artinya *burnout* untuk menurunkan *turnover intention* maka komitmen organisasi juga harus ditingkatkan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel independen *job insecurity*, *burnout* dan komitmen organisasi saja. Sehingga masih banyak variabel yang memengaruhi *turnover intention*.
2. Sampel yang didistribusikan hanya terbatas pada kantor pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi variabel *turnover intention* pada karyawan secara keseluruhan diseluruh cabang pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan keterbatasan penelitian dapat diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Akademisi

Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel responden yang digunakan, hal tersebut dapat dilakukan dengan memperluas wilayah penelitian, serta bisa menambahkan variabel baru seperti beban kerja, konflik peran dan lain sebagainya yang juga mempengaruhi *turnover intention*

b. Bagi Perusahaan

Bank diharapkan dapat menjaga komitmennya kepada karyawan, bisa dengan cara memberikan kenyamanan lingkungan kerja yang *safety (job security)* di lingkungan bank, selain itu juga bisa dengan membuat ruangan kerja yang hommy, karena nuansa yang dibuat haruslah bisa meningkatkan produktivitas karyawan, dengan begitu perasaan lelah yang dirasakan karyawan tidak menjadi beban dikemudian hari. Beberapa hal tersebut sangat penting dilakukan guna meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan serta mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, I., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. POS Indonesia Cabang Kudus). *Diponegoro Journal Of Managemen* , V, 1-8.
- Andries, D. (2012). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Utama Jaya Perkasa .
- Antara, D. K., Nursalam, & Di, N. (2013). Rekomendasi Penurunan Burnout Pada Perawat Kontrak (Recommendation in Decreasing Burnout on the Contract Nurses). *Jurnal Ners* , VIII, 142-152.
- Ardi, R. T., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening . *Management Analysis Journal* 4 (2) (2015) ISSN 2252-6552 .
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aydogdu,, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Riview of Management and Marketing* , 1 No 3, 43.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2011). Service Worker Burnout and Turnover Intentions : Roles of Person Job Fit, Servant Leadership, and Customer Orientation. *Services Marketing Quarterly*, 32 : 17-31,2011 .
- Basuki, K., & Tunggal, N. W. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi* , 19.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 38(1), Art. #893, 17 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i1.893> .
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th. 16, No. 2 .
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

- Dewi, N. L., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 3000 - 3026 ISSN : 2302-8912 .
- Ezra, R. F., Syahrizal, & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha Volume 01 Nomor 01 2019* ISSN: Online 2655-6499 , 188-189.
- Farhati, F., & Rosyid, H. F. (1996). Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Burn-out Pada Non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi* 1996 No.1 , 1-12 , 1-12.
- Feinstein, A. H., & Harrah, W. F. (2000). A Study Of Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Restaurant Employees .
- Fishbein, M. A., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior : An introduction to theory and research*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Ghozali, H. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Keempat ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 1984, Vol. 9, No. 3, 438-448 .
- Ibrahim, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Jurnal Target*, Vol. 1, No. 2, 2019 .
- Jacobs, C., & Roodt, G. (2011). A human capital predictive model for agent performance in contact centres. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), Art. #940, 19 pages. doi:10.4102/sajip.v37i1.940 .
- Jogiyanto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (6 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* .

- Kartono, & Hilmiana. (2018). Job Burnout : A Mediation Between Emotional Intelligence And Turnover Intention. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 19, No. 2, September 2018, p. 109-121 .
- Kharismawati, D. A., & Dewi, I. G. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-jurnal Manajemen Unud*, , Vol. 5 , 1368-1398.
- Kuding, G. M., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevisian di Jakarta). *Ultima Accounting Vol 3. No.1. Juni 2011* .
- Kurniawati, D. E. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.
- Laine, M., Hasselhorn, H. M., Heijden, B. v., & Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the nursing profession in Europe . *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 2, February 2009, 420–438 .
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. *The International Journal of human resource management* .
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* , 52, 397 - 422.
- Mas'ud, F. (2004). “*Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*”,. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Minanti, P., Nurhardjo, B., & Sampeadi. (2015). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya Alih Bahasa : Nurul Imam*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhdiyanto, & Mranani, M. (2018). Peran Work Family Conflict dan Role Conflict pada Intensi Keluar: Burnout sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 17(1), 2018, 27-39 .
- Novliadi, F. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja.

- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 37 No. 2 Agustus 2016 .
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnama, I. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *PSIKOBORNEO* , V, 184 - 193.
- Putra, K. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud* , V, 7697 - 7723.
- Rahmawati, M. R., & Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal MD* , 41 - 54.
- Rocky, & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Workplace Incivility dan Job Burnout Terhadap Turnover Intentions Pada CV Metalik Baru. *AGORA Vol. 6, No.2, (2018)* , 1-3.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment . *International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2* .
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiatmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention . *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, Vol. 13 Issue 1 .
- Saputra, T. a. (2019). Pengaruh Burnout dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu.
- Sari, W. P. (2013). Hubungan Antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, No. 10, 6429-6456 ISSN: 2302-8912 , 5.

- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 78.
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity : An Integrative Review And Agenda For Future Research. *Journal of Management Vol. XX No. X Month XXXX* 1-29 .
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen , Vol. 10 , No.2 Mei 2011* .
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract ? *Personal Review, Vol. 29 No.6, 2000, pp. 680 - 702. , 680-702.*
- Staufenbiel, T., & Konig, C. J. (2010). A Model for The Effect of Job Insecurity ob Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* .
- Sugiono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, A. F. (2015). Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember* .
- Sukmana, A. F., Sudarsih, & Syaharud, M. (2016). Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa* .
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri Vol. 3, No.1, 2014* .
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions . *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88 ISSN 2087-1090* .
- Tantyar, D. H. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention.
- Tnay, E., Othman, A. E., & Sio, H. C. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention . *Procedia - Social and Behavioral Sciences 97 (2013) 201 – 208* .
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Utami, I., & Bonussyeani, N. E. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Nomor 1* , VI, 117 - 139.
- Wibowo, W. S. (2013). Pengaruh Work Family Conflict, Job Insecurity, Burnout, Job Stress, Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Auditor (Studi Empiris KAP di Kota Semarang).
- Wirajaya, I. G., & Supartha, I. W. (2016). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud, No.8* , V, 4779-4806.