

**PENGARUH *BURNOUT*, IKLIM ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT PRIMA BINTANG PERMATA**

SKRIPSI

**CHANDRA WIJAYA
NIM : 18612371**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH *BURNOUT*, IKLIM ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT PRIMA BINTANG PERMATA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama: CHANDRA WIJAYA
NIM : 18612371**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *BURNOUT*, IKLIM ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT PRIMA BINTANG PERMATA**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : CHANDRA WIJAYA
NIM : 18612371

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN.10011019101/Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *BURNOUT*, IKLIM ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT PRIMA BINTANG PERMATA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : CHANDRA WIJAYA

NIM : 18612371

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Betty Leindarita,S.E.,M.M.
NIDN.1030087301 / Asisten Ahli

Anggota,

Eka Kurnia Saputra,S.T.,M.M.
NIDN.1011088902 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chandra Wijaya

NIRM : 18612371

Tahun Angkatan : 2018

Indeks Prestasi Kumulatif :

Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – I (Satu)

Judul Skripsi : Pengaruh *Burnout*, Iklim Organisasi, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Prima Bintang Permata

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya bahwa seluruh skripsi ini dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2022

Penyusun

Chandra Wijaya

NIM. 18612371

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat aku kukasih dan sayangi

Papa dan Mama Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hinggga, saya persembahkan karya kecil ini untuk papa dan mama yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selembat kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat mama dan papa bahagia

Sahabat-sahabat Pejuang Skripsi

Untuk sahabat-sahabatku sekalian, Tiada yang paling menyenangkan saat kumpul akur bersama, walaupun kadang-kadang kita bertengkar, tapi hal itu selalu memberikan warna yang tidak akan pudar terbawa zaman.

Terimakasih dukungannya

HALAMAN MOTTO

“Ubahlah hidupmu dari hari ini. Jangan pernah bertaruh pada masa depan, kamu harus bertindak sekarang tanpa menunda-nunda.”

– Simone de Beauvoir –

“Ikhlaslah belajar. Bahkan yang paling berilmu dan bijak di antara kita masih rajin belajar.”

- Mario Teguh -

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH *BURNOUT*, IKLIM ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT PRIMA BINTANG PERMATA”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 dan dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Selvi Fauzar, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah memberikan arahan dan bimbingan.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018, yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 13 Januari 2021

Penulis

CHANDRA WIJAYA
NIM 18612371

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	27
1.3 Tujuan Penelitian	27
1.4 Kegunaan Penelitian	28
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	28
1.4.2 Kegunaan Praktis	28
1.5 Sistematika Penulisan	29
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Tinjauan Teori	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 <i>Burnout</i> (Kelelahan Kerja)	17
2.1.3 Iklim Organisasi	39

2.1.4 <i>Job Insecurity</i>	26
2.1.5 <i>Turnover Intention</i>	28
2.2 Hubungan Antar Variabel	48
2.2.1 <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	48
2.2.2 Iklim Organisasi berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
2.2.3 <i>Job Insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.2.4 <i>Burnout</i> , Iklim Organisasi, dan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	34
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis	36
2.5 Penelitian Terdahulu	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.2 Jenis Data	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data	57
3.4 Populasi dan Sampel	58
3.4.1 Populasi	58
3.4.2 Sampel	58
3.5 Operasional Variabel	59
3.5.1 Variabel Independen	59
3.5.2 Variabel Dependen	59
3.6 Teknik Pengolahan Data	43
3.7 Teknik Analisis Data	44
3.7.1 Statistik Deskriptif	44
3.7.2 Uji Kualitas Data	462
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	647
3.7.5 Pengujian Hipotesis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Hasil Penelitian.....	68
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
4.1.2. Karakteristik Data Responden.....	71
4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	75
4.1.4. Analisis Hasil Penelitian	77
4.2 Pembahasan	87
4.2.1 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	87
4.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	88
4.2.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
4.2.4 Pengaruh <i>Burnout</i> , Iklim Organisasi, dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1 Simpulan.....	93
5.2 Saran	94
5.2.1 Bagi PT Prima Bintang Permata	94
5.2.2 Bagi Peneliti Berikutnya	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Prima Bintang Permata.....	5
2.	Hasil Survey Karyawan PT Prima Bintang Permata	7
3.	Penelitian Terdahulu	36
4.	Tabel Lanjutan	37
5.	Tabel Lanjutan	38
6.	Tabel Operasional Variabel.....	59
7.	Tabel Lanjutan	59
8.	Rentang Skala.....	59
9.	<i>Burnout</i> (X1)	75
10.	Iklim Organisasi (X2)	63
11.	<i>Job Insecurity</i> (X3)	68
12.	<i>Turnover Intention</i> (Y).....	73
13.	Hasil Uji Validitas.....	78
14.	Hasil Uji Realibitas	79
15.	Kolmogorov-smimov	80
16.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
17.	Hasil Analisis Linear Berganda	82
18.	Hasil Uji T.....	1014
19.	Hasil Uji F.....	86
20.	Hasil Uji R2	86

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.	Struktur Organisasi PT Prima Bintang Permata	51
3.	Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin	54
4.	Profil Responden Berdasar Usia	55
5.	Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	56
6.	Profil Responden Berdasar Lama Bekerja	57
7.	Kurva Histogram.....	80
8.	Hasil Uji Heteroskedasitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Data Responden
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data SPSS
Lampiran 4	Persentase Plagiat
Lampiran 5	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 6	Surat Keterangan dari Objek Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH *BURNOUT*, IKLIM ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT PRIMA BINTANG PERMATA

Chandra Wijaya. 18612371. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
chandrawijayaa@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 orang responden dengan menggunakan teknik sampel *non-probability* yaitu sampel jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa karyawan yang bekerja di PT Prima Bintang Permata. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 32 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian menunjukkan *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata. Terlihat dari perolehan nilai t hitung > nilai t tabel untuk variabel *burnout* ($2,006 > 2,005$), variabel iklim organisasi dengan t hitung > nilai t tabel ($3,847 > 2,005$), kemudian variabel *job insecurity* dengan t hitung > nilai t tabel ($2,008 > 2,005$).

Disimpulkan bahwa *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata. Dengan adanya *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* yang tidak diperhatikan baik oleh perusahaan, tentunya akan mengakibatkan turnover yang tinggi pada karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : *Burnout*, Iklim Organisasi, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Selvi Fauzar, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF BURNOUT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA BINTANG PERMATA

Chandra Wijaya. 18612371. *Management*. STIE Tanjungpinang Development.
chandrawijayaa@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of burnout, organizational climate, and job insecurity on turnover intention at PT Prima Bintang Permata. This study used a sample of 53 respondents using a non-probability sampling technique, namely a saturated sample.

The method used in this study is a quantitative method. The object of this research is employees who work at PT Prima Bintang Permata. Data was collected in two ways, namely library research and field research. Where respondents filled out a questionnaire as many as 32 items related to the variables being measured.

The results showed that burnout, organizational climate, and job insecurity had an effect on turnover intention at PT Prima Bintang Permata. It can be seen from the acquisition of t count $>$ t table value for burnout variable (2,006 $>$ 2,005), organizational climate variable with t count $>$ t table value (3,847 $>$ 2,005), then job insecurity variable with t count $>$ t table value (2,008 $>$ 2,005).

It was concluded that burnout, organizational climate, and job insecurity had an effect on turnover intention at PT Prima Bintang Permata. With the existence of burnout, organizational climate, and job insecurity that are not considered well by the company, of course it will result in high turnover of employees. It can be concluded that burnout, organizational climate, and job insecurity on turnover intention either partially or simultaneously.

Keywords: *Burnout, Organizational Climate, Job Insecurity, Turnover Intention*

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Selvi Fauzar, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aset yang berharga bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia ini kedepannya akan menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan. Kemajuan atau kemunduran tercapai tidaknya visi dan misi perusahaan akan sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusianya. Berkembangnya dunia bisnis yang diikuti dengan peningkatan keadaan perekonomian di Indonesia turut membawa konsekuensi munculnya persaingan yang semakin erat di dalamnya. Perusahaan yang menjadi sebuah bidang usaha bisnis dengan target pokok mengejar laba sebanyakbanyaknya (di samping misi-misi lainnya) selayaknya sudah siap untuk berkompetisi.

Menurut Kardiawan (2018), Perusahaan harusnya memiliki manajemen yang baik, serta memiliki karyawan sebagai asset penting organisasi serta mempunyai tugas yang vital yaitu sebagai perencana, pemikir, dan pengendali aktivitas organisasi. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkan adanya teknik pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai (Kardiawan, 2018). Hal yang seringkali timbul yaitu prestasi suatu perusahaan yang telah begitu bagus menjadi terhalang, baik secara langsung maupun tidak langsung karena timbulnya tingkah laku karyawan yang susah dicegah terjadinya.

Fenomena yang sering terjadi ketika kinerja perusahaan telah tercapai dengan baik akan terganggu secara langsung atau tidak langsung akibat dari perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi pindah kerja (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya (Ainan & Listyorini, 2017). Peran karyawan dianggap penting karena seorang karyawan akan menjadi perencana, pelaksana, pengelola, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan dengan cara mereka menjalankan tugasnya dan melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab disuatu perusahaannya. Perusahaan menginginkan hasil yang maksimal dengan itu maka harus memperhatikan para pekerjanya dengan baik agar karyawan yang mempunyai kualitas yang cukup baik dalam perusahaan tidak berkeinginan meninggalkan perusahaan atau *turnover intention* (Tantyar, 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* salah satunya ialah *burnout*. Pada karyawan, *burnout* sering dirasakan ketika seorang karyawan memilih untuk menghabiskan seluruh tenaga dan pikiran untuk bekerja secara terus menerus dengan adanya tugas yang *overload*, tanpa *monitoring* yang baik dari atasan dan tanpa waktu istirahat yang cukup, maka karyawan dapat mengalami *burnout*, sehingga kemungkinan mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut pernyataan (Septiari & Ardana, 2016), *burnout* merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang

mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis. Didukung oleh penelitian Liu & Lo (2017) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Rahmawati (2016), menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ada faktor lain yang berperan dalam peningkatan tingkat *turnover* karyawan yaitu dari internal perusahaan yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Lompoliu et al., 2020). Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya (Ainan & Listyorini, 2017). Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menjadikan niat karyawan untuk berpindah. Iklim organisasi yang baik harus dimiliki setiap perusahaan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja (Arnanta & Utama, 2017).

Selain *burnout* dan iklim organisasi, *job insecurity* juga dapat memengaruhi meningkatnya *turnover* karyawan. *Job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Penelitian oleh (Kardiawan, 2018) menyatakan bahwa begitu jelas bahwa *turnover intention* tentunya akan berakibat buruk bagi perusahaan. Adanya intensitas *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan, menandakan bahwa adanya bagian yang bersangkutan perlu diperbaiki situasi kerjanya atau cara pembinaannya.

Seperti halnya yang terjadi pada PT Prima Bintang Permata yang bergerak disektor distributor produk-produk yang mendistribusikan macam produk berkategori sembako, *food*, kosmetik, elektronik, serta *brand* terkenal antara lain Unilever, SGM, Philips, Casablanca. PT Prima Bintang Permata ini berlokasi di Tanjungpinang, Jalan Rawasari No. 88 Komplek Pergudangan. Berdasarkan wawancara pendahuluan dari pemilik perusahaan diperoleh informasi bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT Prima Bintang Permata dirasakan cukup tinggi dan jumlah karyawan yang keluar cenderung meningkat dari tahun ke tahun

sehingga dikhawatirka hal ini dapat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Banyak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan salah satu kerugiannya adalah dana yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai dengan berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia. Berikut ditampilkan data karyawan PT Prima Bintang Permata.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT Prima Bintang Permata

Thn	Jlh	Karyawan Masuk			Karyawan Keluar			(% Keluar
		Adm	Marketing	Operasional	Adm	Marketing	Operasional	
2016	87	1	4	11	-	-	-	0
2017	103	-	-	-	6	7	8	20,3
2018	82	-	-	4	4	6	6	19,5
2019	70	-	-	-	2	5	10	24,2
2020	53	-	3	7	2	2	6	18,8

Sumber: PT Prima Bintang Permata, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dikemukakan data karyawan yang bekerja di PT Prima Bintang Permata bahwasanya banyak karyawan yang keluar masuk bekerja pada PT Prima Bintang Permata. Selama 5 tahun terakhir karyawan yang paling banyak memilih untuk keluar dari PT Prima Bintang Permata paling banyak terjadi di tahun 2019 yakni sebesar 24,2%. Cukup banyaknya karyawan yang memilih keluar di PT Prima Bintang Permata disebabkan karena niat karyawan PT Prima Bintang Permata itu sendiri untuk menemukan pekerjaan lain diluar perusahaannya karena merasa bahwa pekerjaan di perusahaan lain mungkin lebih baik.

Permasalahan yang terjadi di PT Prima Bintang Permata terkait *burnout* yakni karyawan sering mengeluhkan dan merasakan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi beban kerja yang seharusnya dikerjakan. Ini berakibat karyawan menjadi bermalas-malasan dan sering terlihat bersantai disaat bukan waktunya untuk beristirahat. Banyak juga karyawan yang izin tidak masuk dengan alasan tidak enak badan bahkan sakit beberapa hari yang mengindikasikan adanya gejala kelelahan atas pekerjaannya. Selain itu, karyawan tidak menjalankan ataupun menyelesaikan tugasnya secara tuntas seperti tim gudang yang memilih untuk pulang walaupun tanggungjawab pekerjaan belum dipenuhi dan juga tim *marketing* yang merasa kelelahan hingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu mengindikasikan bahwa karyawan tersebut mengalami *burnout* yang secara tidak langsung menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik karena merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat.

Permasalahan terkait iklim organisasi didalam PT Prima Bintang Permata juga dirasa kurang baik, misalnya dalam hal hubungan kerja kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan, baik antar karyawan dan karyawannya. Apabila karyawan merasa bahwa iklim organisasi tempat kerja baik dan menyenangkan, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi tentu akan bersikap positif pada pekerjaannya. Jika karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak

memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan karyawan menjadi tidak puas didalam bekerja. Sebaliknya jika karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka rasa semangatnya saat eketahui beberapa penyebabnya yakni:

Tabel 1.2
Hasil Survey karyawan PT Prima Bintang Permata Terkait
Faktor Penyebab Tingginya *Turnover*

No.	Variabel	Faktor	Jumlah Karyawan		
			Administrasi	Marketing	Operasional
1	<i>Burnout</i>	Kelelahan fisik		1	2
		Kelelahan emosional	1	-	3
		Depersonalisasi	-	-	4
		Prestasi pribadi	-	2	2
2	Iklim Organisasi	Struktur organisasi	2	1	2
		Standar organisasi	-	-	-
		Tanggung jawab	-	1	2
		Pengakuan dari atasan	-	2	-
3	<i>Job Insecurity</i>	Ancaman aspek-aspek didalam pekerjaan	2	3	5
		Arti pekerjaan itu bagi individu	3	1	3
		Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan	1	3	2
		Ketidakberdayaan	-	2	2
Total			9	17	27
			53		

Sumber: Wawancara karyawan PT Prima Bintang Permata, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa beberapa alasan yang menjadi penyebab tingginya terjadi *turnover* pada PT Prima Bintang Permata. Diketahui variabel *Job Insecurity* menjadi faktor penyebab paling tinggi yang menimbulkan *turnover* yang dirasakan karyawan PT Prima Bintang Permata. Karyawan merasa ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, keidakberdayaannya, dan ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan karena merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat yang tidak didukung oleh iklim organisasi yang baik. Dengan beberapa indikator yang menjadi alasan penyebab tingginya rasa keinginan karyawan PT Prima Bintang Permata untuk mencari pekerjaan lain.

Permasalahan terkait *job insecurity* yang terjadi pada karyawan PT Prima Bintang Permata yakni karyawan PT Prima Bintang Permata mengalami rasa tidak aman yang begitu besar karena adanya ketidakstabilan terhadap posisi dan status kepegawaian mereka. Perusahaan juga tentunya akan menerapkan peraturan yang semakin ketat dan memberlakukan begitu banyaknya sanksi yang muncul dan diakibatkan karena permasalahan yang kecil, sehingga membuat karyawan PT Prima Bintang Permata merasa tidak aman didalam bekerja dan menjalankan aktivitas pekerjaan lainnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT Prima Bintang Permata yang memiliki atau bahkan mempunyai keinginan untuk keluar serta berpindah bekerja dan menemukan pekerjaan baru diperusahaan lainnya.

Tabel 1.3
Hasil Survey karyawan Terkait *Turnover Intention*

No.	Faktor	Jumlah Karyawan			Persentase
		Administrasi	Marketing	Operasional	
1	Memikirkan Keluar	16	6	2	45 %
	Pencarian Alternatif Pekerjaan	12	4	-	26 %
	Niat Untuk Keluar	8	3	1	29 %
Total		36	13	3	100%
53					

Sumber: Wawancara karyawan PT Prima Bintang Permata, 2021

Berdasarkan hasil survey karyawan PT Prima Bintang Permata, didapatkan bahwa adanya beberapa dimensi yang mengarah pada tindakan *turnover* yang terjadi pada karyawan PT Prima Bintang Permata. Tabel ini menampilkan indikator pada *turnover intention* yang terdiri dari memikirkan keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan mempunyai niat untuk keluar didalam karyawan PT Prima Bintang Permata. Sebanyak 45% dari 53 jumlah karyawan yakni 16 orang dari bagian operasional, 6 orang dari bagian *marketing* dan 2 orang dari bagian administrasi yang mulai memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasanya cukup berat. Lalu sebesar 29% karyawan mulai memiki niatan untuk keluar dari pekerjaannya yakni 12 orang dari bagian operasional dan 4 orang dari bagian *marketing*, dan sekitaran 26% karyawan yang sudah mencari info lowongan pekerjaan baru diluar perusahaannya yakni 8 orang dari bagian operasional, 3 orang dari bagian *marketing*, dan 1 orang dari bagian administrasi. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Burnout*, Iklim Organisasi, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat disimpulkan dari latar belakang diatas adalah:

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata?
3. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata?
4. Apakah *Burnout*, Iklim Organisasi, dan *Job Insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata.

4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Memberikan manfaat serta dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan sudut pandang yang berbeda kepada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang mengenai pengaruh *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Prima Bintang Permata.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti, agar memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih luas mengenai hal yang mempengaruhi *turnover intention*.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan dalam mengembangkan kebijakan perusahaan kepada karyawan sehingga mengurangi *turnover*.
3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang, dapat menciptakan mahasiswa-mahasiswi yang mempunyai potensi didalam mengembangkan hasil skripsi, agar mahasiswa-mahasiswi setelah lulus dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang dan mendapatkan gelar sarjana (S1) sehingga dapat berkarya dan berkontribusi untuk orang lain serta mempunyai pengetahuan-pengetahuan materi dan ilmu yang cukup baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Gambaran dari keseluruhan penelitian ini akan dirangkai pada sistematika penulisan berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menjelaskan lima aspek dari penelitian yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan, serta kegunaan dilaksanakannya penelitian ini, juga sistematika penulisannya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Tinjauan Teori, Hubungan Antar Variabel, Kerangka Pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu. Penjelasan tentang bab ini lebih diarahkan kepada literatur yang menjelaskan konsep teoritis yang sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan dari penelitian, serta menjelaskan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang perancangan dari penelitian, jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi dari variabel operasional, serta teknik pengolahan dan analisis data yang dilaksanakan oleh penulis pada permasalahan yang diteliti.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang proses dari pengujian data setelah tahapan pemilihan serta pengumpulan dari data penelitian. Hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini terdiri atas tiga bagian, yaitu uji statistik data, uji kualitas data, serta uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjadi penutup penelitian. Bab ini berisikan simpulan dan saran. Simpulan berisi hasil dari penelitian, serta saran bagi penelitian kedepannya yang akan menggunakan topik sama seperti penelitian yang dilaksanakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor terpenting didalam suatu perusahaan yang bisa menentukan berhasil atau tidaknya di perusahaan untuk mencapai tujuannya secara bersama-sama di dalam sebuah organisasi atau perusahaannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan atau aktivitas yang menjadi sebuah kekayaan perusahaan yang paling berharga, yang harus dipenuhi kebutuhannya dengan baik serta dimiliki oleh suatu organisasi. Karena kunci keberhasilan dalam organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Susan, 2019).

Peran sumber daya manusia dianggap penting karena akan menjadi perencana, pelaksana, pengelola, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan dengan cara mereka menjalankan tugasnya dan melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab disuatu perusahaannya. Perusahaan menginginkan hasil yang maksimal dengan itu maka harus memperhatikan sumber manusianya dengan baik (Tantyar, 2019).

2.1.1.2 Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian (Susan, 2019: 958), antara lain:

1. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.
3. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (Susan, 2019: 958) meliputi:

1. Perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian, kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan, fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian, putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 *Burnout* (Kelelahan Kerja)

2.1.2.1 Definisi *Burnout* (Kelelahan Kerja)

Adapun menurut (Tantyar, 2019) definisi *burnout* adalah kondisi yang dialami oleh seorang pegawai yang ditandai dengan kelelahan, stress kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Sedangkan perilaku dan perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka karena paparan yang lama terhadap stresor emosional ialah definisi *burnout* menurut (Santi et al., 2020). *Burnout* dapat diartikan juga sebagai suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya (Septiari & Ardana, 2016). *Burnout* (Kelelahan akibat kerja) adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh yang dirasakan secara subjektif yang terjadi akibat kerja fisik atau mental secara berulang sehingga menyebabkan ketidaknyamanan, hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik (Rizal & Badaruddin, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian *burnout* menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan *burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental karena stres berlebihan dan berkepanjangan. Kondisi tersebut membuat seseorang jadi kewalahan, kelelahan secara emosional, dan rasanya tidak mampu menjalankan tanggung jawab keseharian.

2.1.2.2 Karakteristik *Burnout*

Ada 11 karakteristik yang dialami oleh penderita *burnout* (Hayati & Fitria, 2018), yaitu:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan; penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
2. Lari dari kenyataan: penderita *burnout* cenderung menghindari tanggung jawab pekerjaannya serta sering bolos kerja.
3. Kebosanan dan sinisme: disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
4. Tidak sabar dan mudah tersinggung; penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena keadaan yang dirasakannya.

5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan; hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
6. Merasa tidak dihargai: hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
7. Mengalami disorientasi: kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
8. Keluhan psikosomatis: penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
9. Curiga tanpa alasan: penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.
10. Depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.
11. Penyangkalan; merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

2.1.2.3 Jenis *Burnout* (Kelelahan Kerja)

Kelelahan dibedakan menjadi tiga kelompok (Suma'mur, 2014: 65), yaitu:

1. Berdasarkan proses, meliputi:
 - a. Kelelahan otot (*muscular fatigue*), adalah tremor pada otot atau perasaan nyeri yang terdapat pada otot.
 - b. Kelelahan umum, ditandai dengan kurangnya kemauan bekerja, yang sebabnya pekerjaan yang monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi.
2. Berdasarkan waktu terjadi kelelahan, meliputi:
 - a. Kelelahan akut, yaitu disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh organ tubuh secara berlebihan dan datangnya secara tiba-tiba.
 - b. Kelelahan kronis merupakan kelelahan yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan, seperti perasaan “kebencian” yang bersumber dari terganggunya emosi.
3. Berdasarkan penyebab kelelahan, meliputi:
 - a. Kelelahan fisiologis merupakan kelelahan yang disebabkan karena adanya faktor lingkungan fisik, seperti penerangan, kebisingan, panas dan suhu.
 - b. Kelelahan psikologis terjadi apabila adanya pengaruh hal-hal diluar diri yang berwujud pada tingkah laku atau perbuatan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti suasana kerja, interaksi dengan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.1.2.4 Indikator *Burnout* (Kelelahan Kerja)

Burnout memiliki empat indikator menurut (Hayati & Fitria, 2018) yang terdiri atas:

1. Kelelahan fisik atau kekurangan energi
2. Kelelahan emosional
3. Kurangnya aktualisasi diri
4. Depersonalisasi

Adapun beberapa indikator dari variabel *burnout* terbagi menjadi 3 jenis (Kardiawan, 2018) yakni :

1. Kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*), ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Mereka cenderung berperilaku *overextended*, tidak mampu menyelesaikan masalah mereka, tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, dan kurang energi dalam melakukan aktivitas.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Dimensi ini disebut dengan depersonalisasi yaitu memisahkan diri dari orang lain, menunjukkan emosi yang dingin, menunjukkan reaksi negatif terhadap perilaku orang lain, misalnya memperlakukan teman kerja dengan kurang baik dan mudah marah.
3. Prestasi pribadi (*Personal accomplishment*), capaian diri karyawan yang mengalami penurunan sehingga menunjukkan perasaan negatif, tidak senang dan kurang puas terhadap pekerjaannya.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah hasil dari sebuah interaksi yang terjadi diantara struktur sebuah organisasi, sistem, budaya, tingkah laku seorang pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis para karyawannya (Lompoliu et al., 2020). Sedangkan suatu keadaan atau ciri-ciri ataupun sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi-organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi termasuk para karyawannya dan pimpinan organisasinya tersebut merupakan pengertian dan definisi iklim organisasi menurut (Ainan & Listyorini, 2017).

Iklim organisasi tersebut merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif dari kualitas lingkungan organisasi (Rizal & Badaruddin, 2017). Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian- penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja (Putra & Suwandana, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian iklim organisasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan iklim organisasi adalah penggambaran lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim organisasi berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu.

2.1.3.2 Pendekatan Iklim Organisasi

Pembagian iklim organisasi didalam tiga pendekatan (Toulson & Smith, 2012) yaitu:

1. *Multiple measurement – organizational approach*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

2. *Perseptual measurement – organizational attribute approach*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

3. *Perseptual measurement – individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai ringkasan yang mencerminkan interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi (Wirawan, 2015) organisasi, yaitu:

1. Lingkungan Eksternal, terkait perkembangan konsumen yang harus dilayani oleh organisasi bisnis dan berdampak terhadap kompleksitas iklim organisasi.
2. Strategi, berkaitan dengan ketenagakerjaan akan semakin baik iklim yang tercipta dalam sebuah organisasi.
3. Praktik Kepemimpinan
4. Pengaturan Organisasi, meliputi peraturan-peraturan yang ada.
5. Sejarah Organisasi, berkaitan dengan pengalaman dan tradisi dalam mengatur berbagai aturan dan budaya secara terkendali.

2.1.3.4 Indikator Iklim Organisasi

Penjabaran indikator dari iklim organisasi (Fitria, 2014) yaitu:

1. Lingkungan organisasi
2. Tujuan organisasional
3. Tingkat saling percaya antar anggota organisasi
4. Penanganan konflik dalam organisasi
5. Pemanfaatan personalia
6. Metode pengendalian manajemen
7. Komunikasi dalam organisasi
8. Dukungan antara satu tim

Adapun beberapa indikator iklim organisasi menurut (Arnanta & Utama, 2017) sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang baik, merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. Standar-standar organisasi, dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.
3. Tanggung jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi ‘bos diri sendiri’ dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Pengakuan dari atasan, merefleksikan perasaan percaya diri dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara atasan dan bawahannya.

2.1.4 *Job Insecurity*

2.1.4.1 Definisi *Job Insecurity*

Definisi *job insecurity* menurut (Tantyar, 2019) ialah ketidakberdayaan atau ketidakpastian seseorang kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam seperti masih pekerja kontrak. Adapun pengertian *job insecurity* menurut (Suciati et al., 2013) ialah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja sangat sering dirasakan karyawan di dalam organisasi, terlebih lagi ketika fasilitas di dalam organisasi tersebut kurang memadai, sehingga mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan akan mempertimbangkan tetap bertahan atau tidak di dalam organisasi tersebut (Solehah & Ratnasari, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian *job insecurity* menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Jadi bisa dikatakan seseorang mengalami *job insecurity* jika ia mengalami ketidakpastian untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan bekerja di suatu perusahaan, atau seseorang merasa fear kemungkinan bisa kehilangan pekerjaan kapanpun.

2.1.4.2 Komponen Penyebab Timbulnya *Job Insecurity*

Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan dalam pekerjaan (Alhempri, 2015) adalah:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.
2. Arti pekerjaan itu bagi individu, seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

2.1.4.3 Indikator *Job Insecurity*

Indikator dari *Job Insecurity* (Setiawan & Putra, 2016) adalah:

1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, persepsi mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui besarnya aspek itu dirasakan dan besarnya kemungkinan individu akan kehilangan aspek tersebut. Semakin tinggi aspek tersebut, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman.
3. Ketidakberdayaan, Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Adapun juga indikator *Job Insecurity* dalam bekerja menurut Azis (2017) meliputi:

1. Arti penting aspek kerja
2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja
3. Arti penting keseluruhan kerja
4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja
5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

2.1.5 Turnover Intention

2.1.5.1 Definisi Turnover Intention

Turnover Intention adalah berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain (Ainan & Listyorini, 2017).

Sedangkan standar keinginan tingkah laku karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain adalah pengertian *turnover intention* menurut (Kardiawan, 2018). *Turnover* yang merupakan akibat dari keinginan berpindah (*Turnover intention*) bagi karyawan dipilih karena berharap bisa memperbaiki keadaan baik disisi psikologis maupun untuk pengembangan karir dimasa depan pada tempat kerja yang lainnya, namun disisi perusahaan tingginya turnover akan memiliki dampak negatif, seperti terciptanya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia (Fitria, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian *turnover intention* menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan *turnover intention* adalah seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan ataupun faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah.

2.1.5.2 Faktor Pemicu *Turnover Intention*

Beberapa faktor pemicu *turnover* yang tidak disadari perusahaan (Tantyar, 2019) antara lain seperti:

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan aman
2. Kurangnya fasilitas
3. Kurangnya pemahaman perusahaan akan kebutuhan dari para pekerjanya
4. Kondisi fisik (kesehatan), keluarga, dan gaji
5. Kurangnya motivasi untuk bekerja
6. Ketidakpuasan kerja

2.1.5.3 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Keinginan berpindah menurut Fuad Mas'ud (2014: 314) terdiri dari beberapa kemungkinan adalah:

1. Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di organisasi ini
2. Ingin meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat
3. Memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini
4. Sedang mencari pekerjaan lain sekarang
5. Jika sudah mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, akan segera pindah

2.1.5.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator pengukuran *turnover intention* (Ibrahim et al., 2017) terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pemikiran seorang individu untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaann yang sedang dijalankan. Biasanya hal itu didasari karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), Menggambarkan perasaan seorang individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Pada dasarnya jika seorang karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, sebenarnya karyawan tersebut sudah mulai mencari alternatif pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*), Mencerminkan niat seorang individu untuk keluar dari perusahaannya. Biasanya niat untuk keluar tersebut mulai muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Indikator pengukuran *turnover intention* (Budiyono, 2016) yakni:

1. Pilihan pekerjaan yang ada di luar terlalu sedikit
2. Merasa tepat meninggalkan perusahaan
3. Tidak ada kewajiban terhadap perusahaan
4. Sering berfikiran keluar dari perusahaan
5. Mencari alternatif pekerjaan lain

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Septiari & Ardana, 2016), *burnout* ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis. kelelahan akibat kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh yang dirasakan secara subjektif yang terjadi akibat kerja fisik atau mental secara berulang sehingga menyebabkan ketidaknyamanan, hilangnya

efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, walaupun itu bukan satu-satunya gejala. Kelelahan merupakan akibat kebanyakan tugas pekerjaan yang sama. Pekerjaan yang berulang, terjadinya peningkatan dalam rata-rata panjang waktu yang diambil untuk menyelesaikan suatu siklus aktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2017), (Candy, 2020), (Tantyar, 2019), (Santi et al., 2020), dan (Kardiawan, 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif *burnout* terhadap *turnover intentions*.

2.2.2 Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Lompoliu et al., 2020), iklim organisasi menjadi hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang dan hubungan kerja kurang harmonis, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur. Iklim organisasi secara objektif selalu ada dan terjadi di setiap organisasi tak terkecuali baik organisasi nir laba maupun organisasi bisnis termasuk dalam organisasi pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah. Iklim organisasi tersebut merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif dari kualitas lingkungan organisasi (Rizal & Badaruddin, 2017).

Iklm organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan serta lingkungan yang baik menciptakan nilai kultural dan sosial yang baik antar pekerja. Dengan iklim yang baik pada sebuah organisasi akan menjadikan individu dari masing-masing karyawan akan betah dan bekerja secara optimal. Iklim organisasi juga dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik pada diri karyawan, dan iklim organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu, struktur organisasi, standar organisasi, tanggung jawab, dan pengakuan dari atasan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2014), (Lompoliu et al., 2020), (Arnanta & Utama, 2017), (Ainan & Listyorini, 2017), dan (Tantyar, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif iklim organisasi terhadap *turnover intentions*.

2.2.3 Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention

Menurut (Lompoliu et al., 2020), *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Putra, 2016), (Lompoliu et al., 2020), (Solehah & Ratnasari, 2019), (Suciati et al., 2013), dan (Tantyar, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions*.

Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan

untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyaknya karyawan mengalami *job insecurity*.

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain.

2.2.4 *Burnout, Iklim Organisasi, dan Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

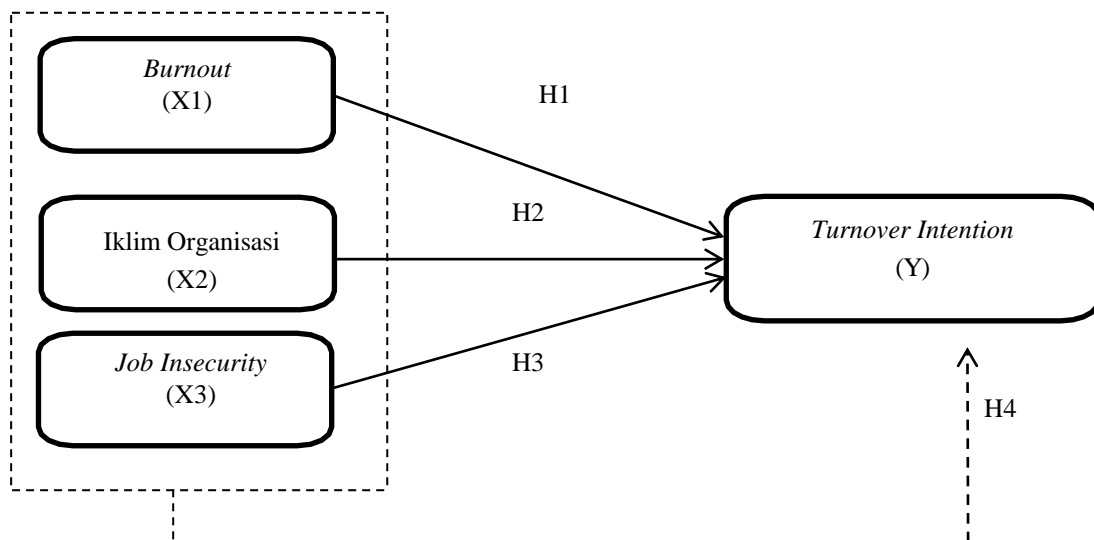
Banyak kerugian akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia, oleh sebab itu perlunya diketahui *burnout*, iklim organisasi dan *job insecurity* diperusahaan agar mencegah *turnover intention* diperusahaan. Perusahaan harus mampu menekan *burnout*, seperti mengatur peran masing-masing karyawan dengan jelas sesuai *job description* pada awal penandatanganan kontrak, sehingga karyawan tidak merasakan adanya beban kerja yang berat, karena harus melakukan berbagai pekerjaan.

Perusahaan dapat meningkatkan status karyawan kontrak yang memiliki kinerja baik ke *permanent staff* sehingga memotivasi karyawan lain bekerja sesuai target. Selain itu, perusahaan sebaiknya melakukan *exit interview* bagi karyawan yang keluar dari perusahaan, untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan yang bermanfaat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tantyar, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*.

2.3 Kerangka Pemikiran

Maka diperoleh kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2021\

Keterangan pada gambar:

———— Pengaruh secara parsial

----- Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni sebagai berikut:

- H1: Diduga *Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata.
- H2: Diduga Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata.
- H3: Diduga *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata.
- H4: Diduga *Burnout*, Iklim Organisasi, dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Prima Bintang Permata.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivation on burnout and turnover intention in the public sector</i> Efek dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada <i>burnout</i> dan keinginan berpindah di sektor publik (Jurnal Internasional)	Jungin Kim	2018	OLS regression analysis	Motivasi intrinsik yang memiliki efek negatif yang signifikan pada <i>burnout</i> dan keinginan berpindah di antara petugas pendapatan daerah

Tabel 2.2 Lanjutan

Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<p><i>Job insecurity, Burnout and Intention to Quit</i></p> <p>(Ketidakamanan kerja, Kelelahan, dan Niat untuk Berhenti)</p> <p>(Jurnal Internasional)</p>	Hassan Ismail	2015	<i>Multiple Linear Regresion Analysis</i>	Hubungan signifikan antara ketidakamanan kerja dan niat untuk berhenti sepenuhnya dimediasi oleh kelelahan
<p>Pengaruh <i>Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja</i> dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	Dara Hilda Tanyar	2019	Penelitian Kuantitatif, Sampel 199 orang; Analisis statistik deskriptif	<i>Job insecurity, burnout, kepuasan kerja, dan iklim organisasi</i> berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
<p>Pengaruh <i>Burnout Syndrome</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Perantara</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	Maya Weka Santi; Nurhasmadiar Nandini; Gamasio Alfiansyah	2020	Penelitian Kuantitatif; Sampel sebanyak 126 orang; Analisis statistik deskriptif	<i>Burnout syndrome</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>burnout syndrome</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
<p>Pengaruh <i>Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Golden Mitra Inti Perkasa Manado</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	Williams T. Lompoliu; Olivia S. Nelwan; Victor P. K. Lengkong	2020	Penelitian Kuantitatif; Sampel sebanyak 60 orang; Analisis statistik deskriptif	<i>Job insecurity, job stress dan iklim organisasi</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention, job insecurity dan job stress</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Tabel 2.3 Lanjutan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. <i>Federal Internasional Finance</i> Cab Batam (Jurnal Nasional)	Siti Solehah; Sri Langgeng Ratnasari	2019	Penelitian Kuantitatif; Sampel sebanyak 55 orang; Analisis statistik deskriptif	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan <i>Job Insecurity</i> secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> .
Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Yang Dimediasi <i>Burnout</i> ” (Studi Karyawan Hotel Bintang 4 Mataram) (Jurnal Nasional)	Isra Dewi Ibrahim; Thatok; Siti Nurmayanti	2017	Penelitian Kuantitatif; Sampel sebanyak 182 orang; Analisis statistik deskriptif	Stres berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> , <i>Turnover intentions</i> dipengaruhi stres mediasi <i>burnout</i> . Stres mempengaruhi <i>turnover</i> bermediasi <i>burnout</i> .

Sumber: Peneliti, (2021)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) jenis yang disiapkan peneliti dengan tujuan memperoleh data, lalu digunakan didalam meneliti hipotesis disebut juga jenis penelitian. Jenis penelitian juga dapat disebut rancangan penelitian. Penelitian ini ialah penelitian asosiatif yang mana penelitian dengan kekhususan masalah berkenaan keterkaitan antara variabel bebas serta variabel terikat dengan maksud meneliti bagaimana pengaruh *burnout*, iklim organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

3.2 Jenis Data

Data dihimpun bisa menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, data yang langsung memberikan informasi pada pengumpul data. Teknik perolehan penghimpunan data yakni:
 - a. *Interview* (wawancara), cara penghimpunan data yang mana pewawancara melampirkan berberapa pernyataan kepada narasumber.
 - b. Kuesioner (angket), mencakup pertanyaan atau pernyataan tertutup ataupun terbuka, bisa didistribusikan langsung pada responden ataupun didistribusikan melewati jalur pos ataupun internet.

2. Data Sekunder, data yang tidak secara langsung memerikan informasi pada pengumpul data, bisa saja melewati pihak lain ataupun dokumen.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan ini mencari data primer dan data sekunder. Teknologi penghimpunan data sebagai tonggak bagi keberhasilan penelitian, karena misi terpenting dalam penelitian ialah memperoleh data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data oleh penulis yakni pernyataan yang diutarakan kepada responden berbentuk kuesioner serta studi pustaka.

Menurut (Sugiyono, 2019) kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti membuat pertanyaan atau pernyataan berhubungan dengan variabel yang diteliti dan responden memilih jawaban berdasarkan skala yang dirasa tepat.

Studi pustaka merupakan studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb (Sugiyono, 2019).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Segolongan orang yang berciri menyerupai di suatu wilayah dan waktu tertentu disebut populasi (Sugiyono, 2019). Berkaitan dengan keterbatasan dan beberapa alasan, peneliti hanya dapat memutuskan sebagian yang ingin dijabarkan, diramalkan dari populasi tersebut. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT Prima Bintang Permata yakni sebanyak 53 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019: 127) sampel ialah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sektor dari ukuran dan karakteristik populasi dapat disebut sampel. Karena anggota populasi (kelompok yang tidak diketahui) maka guna mencukupi keakuratan hasil kompilasi indeks. Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode pengambilan sampel *non probability sampling* dan *sampling* jenuh. *Non Probability Sampling* (Sugiyono, 2019: 131) ialah sebuah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi suatu kesempatan ataupun peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan pengertian *sampling* jenuh (Sugiyono, 2019: 133) ialah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yakni dengan mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Jadi sampel diambil dari keseluruhan populasi dengan jumlah sebanyak 53 responden. Disimpulkan sampel penelitian ini berjumlah 53 responden yakni seluruh karyawan PT Prima Bintang Permata tahun 2021.

3.5 Operasional Variabel

Operasional yakni petunjuk yang menginformasikan peneliti untuk menjabarkan cara mengukur variabel secara konkret. Menyusun definisi operasional ialah langkah wajib bagi peneliti sebelum mengukur variabel yang dilayangkan dalam bentuk pertanyaan. Peneliti juga harus menjabarkan hipotesis sesuai gambaran yang rill dilokasi penelitian (Sugiyono, 2019: 168).

3.5.1 Variabel Independen

Variabel bebas memengaruhi variabel lain sering disebut variabel *independent* dimana memiliki hubungan sebab akibat. Variabel *independent* ialah penyebabnya serta variabel *dependent* berupa akibat. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini *Burnout* (X1), Iklim Organisasi (X2), dan *Job Insecurity* (X3).

3.5.2 Variabel Dependen

Lazimnya disebut dengan variabel terikat dan tidak bisa berdiri sendiri, yaitu variabel yang disebabkan variabel *independent*. Selain itu variabel ini juga kerap berubah. Variabel *dependent* (Y) penelitian ini ialah *Turnover Intention*.

Berikut variabel penelitian tertera ditabel berikut:

Tabel 3.1
Indikator *Burnout*, Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Nomor pernyataan	Skala
<i>Burnout</i> (X1)	Kondisi yang dialami pegawai ditandai kelelahan, stress kerja, dan kurangnya pencapaian pribadi (Tantyar, 2019).	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Depersonalisasi 4. Prestasi pribadi (Galanakis, 2009 dalam Kardiawan, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8	Likert

Tabel 3.2 Lanjutan

Iklim Organisasi (X2)	Keadaan atau ciri-ciri yang menunjukkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada di organisasi (Ainan & Listyorini, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur organisasi yang baik 2. Standar organisasi 3. Tanggung jawab 4. Pengakuan dari atasan (Bianca, 2012 dalam Arnanta & Utama, 2017)	1,2 3,4 5,6 7,8	Likert
<i>Job Insecurity</i> (X3)	Ketidakpastian seseorang kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam (Tantyar, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan 2. Arti pekerjaan itu bagi individu 3. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan 4. Ketidakberdayaan (Adkins <i>et al</i> , 2001 dalam Setiawan & Putra, 2016)	1,2 3,4 5,6 7,8	Likert
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Standar keinginan tingkah laku karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain (Kardiawan, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar (Mobley <i>et al</i> , 1978 dalam Ibrahim <i>et al.</i> , 2017)	1,2,3 4,5 6,7,8	Likert

Sumber: Peneliti, 2021

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik dipakai ialah analisis kuantitatif, dimana menemukan dampak variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sesudah menghimpun data dari keseluruhan responden, dilaksanakanlah analisis data. Sesudah memperoleh data dari sampel yang representatif dari populasi, prosedur selanjutnya yakni

menganalisisnya guna meneliti hipotesis penelitian. Analisis data yang tertera dalam skripsi ini yang didapati dan diperoleh, lalu akan dilakukan pengujian dengan memakai bantuan program SPSS versi 25.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dipergunakan menganalisa data dengan menjabarkan data yang terhimpun atau secara langsung memberikan bayangan obyek yang ditelaah memakai sampel atau data keseluruhan. Analisis data yang dipakai ialah hasil tanggapan kuesioner yang didistribusikan ke karyawan PT Prima Bintang Permata, hasil kuesioner hendak di olah dengan statistik deskriptif guna menggali data responden.

Perolehan rentang skala bisa ditentukan dengan rumus:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber : Sugiyono, 2019

$$RS = \frac{53(5-1)}{5}$$

$$RS = 53(4) / 5 = 42,4 = 42$$

Kontribusi terhadap hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1.	53 – 95	Kurang Baik
2.	96 – 138	Cukup Baik
3.	139 – 181	Netral
4.	182 – 224	Baik
5.	225 – 265	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2021

3.7.2 Uji Kualitas Data

Kemudian memakai uji validitas dan reliabilitas guna menganalisa data yang didapatkan. Penelitian ini memakai kuesioner sebagai tolak ukur penelitian, Jadi mengharuskan dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas bersumber kuesioner yang dipakai.

3.7.2.1 Uji Validitas Data

Validitas ialah indeks mengukur derajat kesempurnaan sarana. Jika instrumen dipakai sebagai alat ukur yang secara akurat bisa mengukur kondisi narasumber, maka instrument tersebut efektif. Pengujian ini memakai uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Standar pengujiannya yakni (Sugiyono, 2019: 363):

1. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,000) maka instrumen berkorelasi signifikan dengan skor total (valid).
2. Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,000) maka instrumen tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (tidak valid).

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dilaksanakan dengan cara melewati konsistensi internal, yakni dengan meneliti instrument satu kali, lalu melakukan penelitian dari hasil yang didapati melalui teknik tertentu. Hasil pengujiannya digunakan untuk meramalkan reliabilitas sebuah instrumen. Menurut Sugiyono (2019: 368) sebuah instrumen jika bernilai koefisien reliabel *Cronbach's Alpha* dari variabel tersebut lebih besar dari 0.60 maka variabel diakui reliabel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini tertera dengan beberapa langkah pengujian yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Sebagian arti utama dan tujuan dari setiap uji dijabarkan berikut ini.

3.7.3.1 Uji Normalitas Data

Lakukan uji normalitas guna menyimpulkan data yang didapati dari populasi yang distribusinya normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika berdistribusi normal. Residu dari distribusi normal membentuk kurva, yang mana jika digambar menjadikan kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*). Kita bisa memakai *Histogram Regression Residual* standar, analisis Chi Square serta Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas. Jika kondisi terwujud, nilai sisa terstandarisasi diakui normal jika: Kolmogorov-Smirnov $Z < Z^{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} > \alpha$; $\text{sig} > 0.05$ (Sugiyono, 2019).

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas berarti variabel dalam model yang tak sama terindikasi bervariasi. Dikatakan bahwa model mengandung masalah heteroskedastisitas, artinya variabel dalam model memiliki varian yang berbeda-beda, dan diperlukan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah gejala tersebut ada. Digunakan uji *Park Glejser*, mengaitkan residual absolut dengan variabel independen. Jika nilai signifikan hasil nilai probabilitas $<$ dari nilai alpha (0.05), maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2019: 382).

3.7.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas guna meneliti model regresi membentuk hubungan antara variabel independen atau tidak. Uji Multikolinieritas pengujian memakai *Examination of partial correclation* dilaksanakan dengan memadankan koefisien determinasi total (R²) dengan nilai koefisien korelasi parsial seluruh variabel independen. Jika koefisien determinasi R² > nilai koefisien korelasi parsial semua variabel independen, maka tidak didapati gejala multikolinieritas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah kelanjutan regresi linear sederhana, yakni menambah jumlah variabel bebas (Sugiyono (2019: 386). Model analisis memiliki alat guna mencari kaitan variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Variabel independen dan dependen penelitian ini yakni *Burnout* (X1), Iklim Organisasi (X2), dan *Job Insecurity* (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Regresi berganda disimbolkan berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Keterangan: Y = *Turnover Intention*

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X = Variabel

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji T

Lakukan pengujian ini terhadap koefisien regresi (uji parsial) guna meneliti apakah variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

t = nilai signifikan (t hitung) yang nantinya dibandingkan dengan t tabel

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Berikut tahapan dalam uji T yang biasa digunakan ialah:

1. Buat hipotesis

Buatlah H_0 dan H_a sebagai hipotesis penelitianmu. H_0 inilah yang akan digunakan sampai akhir kriteria pengujian nantinya.

2. Tentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang standar dan biasa digunakan adalah $\alpha = 5\%$ (0,05).

3. Tentukan nilai T hitung
4. Tentukan T tabel
5. Tentukan nilai signifikansi
6. Kriteria pengujian

Dengan kriteria pengujiannya yakni:

1. Jika $\alpha < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen.
2. Jika $\alpha > 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen.

3.7.5.2 Uji F

Uji F ini guna menyadari variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak (Sugiyono, 2019: 361).

Adapun Rumus untuk mencari f hitung yakni:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Berikut tahapan dalam uji F yang biasa digunakan ialah:

1. Buat hipotesis
Buatlah H_0 dan H_a sebagai hipotesis penelitianmu. H_0 inilah yang akan digunakan sampai akhir kriteria pengujian nantinya.
2. Tentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi yang standar dan biasa digunakan adalah $\alpha = 5\%$ (0,05).
3. Tentukan nilai F hitung
4. Tentukan F tabel
5. Tentukan nilai signifikansi
6. Kriteria pengujian

Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat

3.7.5.3 Analisis Determinasi (R^2)

Determinasi ini dipakai guna mencari tahu persentase dari variabel independen dalam suatu model regresi yang secara bersamaan maupun koleksi memengaruhi variabel dependen. R^2 menampilkan persentase dari pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 ada diantara 0 dan 1. Jika nilainya mengarah 1, variabel independen memerikan nyaris seluruh informasi guna meramal variabel dependen, atau poin yang menampilkan kecakapan yang lebih kuat guna memperjelaskan pertukaran dari variabel independen ke variabel dependen. Tunjukkan bentuk dalam program SPSS dengan mengamati besaran *Adjusted R2* yang telah disesuaikan pada *model summary*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainan, M., & Listyorini, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pt. Putra Patra Utama Semarang*. 15–25.
- Arnanta, I. G. P., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja*. 6(6), 3314–3341.
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 8(9), 37–53.
- Candy, S. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Cv Djayadipa*. 1–12.
- Fitria, N. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rs. X Di Surabaya*. 256–272.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). *Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan*. 9950(June).
- Ibrahim, I. D. K., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Yang Dimediasi Oleh Burnout” (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram)*. 1–16.
- Kardiawan, R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk*. 6, 401–408.
- Lompoliu, W., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). *The Effect Of Job Insecurity , Job Stress , And Organizational Climate On Employees Turnover Intention At Pt . Golden Mitra Inti Perkasa Manado Pengaruh Job Insecurity , Job Stress , Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Gold*. 8(1), 554–564.
- Nassrulloh, N., Ambarwati, T., & Mursidi, M. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik*

- Keramik Di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Putra, K. B. S. M., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 6(5), 2417–2444.
- Raden Rudi Alhempy. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) Terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar Di Sekolah Abc Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 25(2), 1–13.
- Rizal, S., & Badaruddin. (2017). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berpindah Pada Pt. Oto Finance Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi*, 3(1), 32–43. <http://www.ojs.serambimekkah.ac.id/jemsi/article/view/247/240>
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). *The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable Pengaruh Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Perantara*. 8(2).
<https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. 5(10), 6429–6456.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel*. 5(8), 4983–5012.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). *Effect Of Leadership Style, Workload, Job Insecurity On Turnover Intention Employee Of Pt. Fif Federal Internasional Finance Batam Branch Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Federal Internasiona*. 8(2), 210–239.
- Suciati, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2013). *Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On Pt. Berkat Abadi Surya Cemerlang*

Semarang (Ho). 1–12.

Sudaryono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mix Method*.

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 1st Ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kebijakan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Evaluasi*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (1st Ed.). Alfabeta, Cv.

Tantyar, D. H. (2019). *Pengaruh Job Insecurity , Burnout , Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention*. 3, 11201–11214.

Tavik, M. A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2014). *Pengaruh Job Insecurity Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt . Pisma Abadi Jaya*. 572–575.

CURRICULUM VITAE



PERSONAL INFORMATION

Full Name : Chandra Wijaya
Gender : Male
Place an Date of Birth : 23 Februari 2000
Citizen : Indonesia
Age : 21 years old
Present Address : Jl. Jl Delima 3 No. 4
Religion : Buddha
Email : chandrawijayaa@gmail.com
Phone Number/WA : 081261768989

EDUCATIONAL BACKGROUND

Type of School	Name of Schoole & Location	No. of Year Completed
Primary School	SD Katolik Tanjungpinang	2012
Secondary School	SMPN 5 Tanjungpinang	2015
Senior High School	SMKN 1 Tanjungpinang	2018
Universtity	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2022