



Pengaruh *Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention*

Dara Hilda Tanyar
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: darahilda29@gmail.com

Abstract

Turnover symptoms can be seen through the desire to move, which is most easily seen, among others, from the attitude of a worker, namely the high level of absenteeism and a lack of enthusiasm for work or laziness in doing his work. This study aims to empirically prove the effect of partially and simultaneously between job insecurity, burnout, job satisfaction, and organizational climate on turnover intention in PT INKA Madiun PKWT employees. The method used in this study is an associative method with a form of causal relations. The population in this study were all PKWT employees with contract status at PT INKA Madiun, amounting to 749 people. The sample in this study was calculated using the Isaac-Michael table, obtained a sample of 199 PKWT employees with contract status at PT INKA Madiun. The sampling technique uses probability sampling techniques with simple random sampling. The research instrument was a questionnaire that had tested its validity and reliability. Data analysis techniques using the classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t test and F test. The results of the study prove that: (1) Job insecurity has a positive effect on turnover intention; (2) Burnout has a positive effect on turnover intention; (3) Job satisfaction has a negative effect on turnover intention; (4) Organizational climate has a negative effect on turnover intention; (5) Job insecurity, burnout, job satisfaction, and organizational climate simultaneously influence turnover intention.

Keywords: *job insecurity, burnout, job satisfaction, organizational climate, turnover intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh secara parsial dan secara simultan antara *job insecurity, burnout, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKWT dengan status kontrak di PT INKA Madiun yang berjumlah 749 orang. Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan tabel Isaac-Michael, diperoleh sampel sebanyak 199 orang karyawan PKWT dengan status kontrak di PT INKA Madiun. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (2) *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan (3) *Kepuasan kerja* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (4) *Iklim organisasi* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (5) *Job insecurity, burnout, kepuasan kerja, dan iklim organisasi* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *job insecurity, burnout, kepuasan kerja, iklim organisasi, turnover intention*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia faktor terpenting dalam suatu perusahaan yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya di perusahaan untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Ardana dkk., (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan perusahaan yang paling berharga, yang harus dipenuhi kebutuhannya dengan baik dan dimiliki oleh suatu organisasi. Karena kunci keberhasilan dalam organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

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*.

Tingginya tingkat *turnover* akan berdampak buruk bagi organisasi antara lain menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian pada suatu kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM meliputi biaya pelatihan yang sudah di lakukan para karyawan sampai dengan rekrutmen dan pelatihan kembali untuk karyawan baru (Sartika, 2014).

Gejala *turnover* bisa dilihat melalui keinginan berpindah, yang paling mudah dilihat antara lain dari sikap seorang pekerjanya yaitu dengan tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya semangat bekerja atau malas dalam melakukan pekerjaannya. Hal seperti itu menunjukkan adanya permasalahan bukan dari pekerja melainkan pada perusahaan itu sendiri.

Beberapa faktor pemicu *turnover intention* yang tidak disadari oleh perusahaan antara lain seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan aman, kurangnya fasilitas, serta kurangnya pemahaman perusahaan akan kebutuhan dari para pekerjanya dan faktor lainnya adalah *job insecurity* (ketidakamanan), kondisi fisik (kesehatan), keluarga, gaji, kurangnya motivasi untuk bekerja, ketidakpuasan kerja, banyaknya protes pada pihak atasan, adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik dan hal lainnya yang perlu untuk diketahui oleh perusahaan dalam meminimalkan tingkat *turnover* pekerjanya.

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya memiliki harapan atas apa yang dilakukan untuk perusahaan. Hal terpenting yang diharapkan karyawan adalah keberlangsungan pekerjaannya, seperti: kesempatan promosi, kondisi pekerjaan yang nyaman dan aman, serta kesempatan karir jangka panjang.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidakberdayaan atau ketidakpastian seseorang kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam seperti masih pekerja kontrak. Ketidakamanan kerja diartikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa mendatang para karyawannya. (Kekesi dan Collins, 2014). Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini adalah *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.

Salah satu perusahaan yang mengalami *turnover* pada karyawan adalah PT INKA Madiun, terutama pada karyawan PKWT dengan status kontrak. Karyawan PT INKA Madiun tahun 2019 adalah sebanyak 749 orang, dengan posisi jabatan atau divisi sebagai berikut:

Tabel 1.2. Data Jumlah Karyawan Kontrak di PKWT PT INKA Madiun Bulan Januari 2019

No.	Jabatan/Divisi	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Dukungan Infrastruktur Bisnis	43
2.	Fabrikasi	100
3.	Finishing	202
4.	Human Capital	9
5.	Keperawatan	6
6.	Keuangan	12
7.	Logistik	36
8.	Pemasaran	5
9.	Pengembangan	6
10.	Perencanaan & Pengendalian Produksi	175
11.	<i>Quality Assurance & K3LH</i>	67
12.	Satuan Pengawasan Intern	1
13.	Sekretaris Perusahaan	26
14.	Teknologi	53
15.	SBU AC	7
16.	Staf Ahli Direksi	1
	Jumlah	749

Sumber: Data Kepegawaian PT. INKA Madiun, 2019

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 1.2 di atas, jumlah pegawai kontrak pada bulan Januari 2019 berjumlah 749. Dari karyawan yang berjumlah 749 tersebut sudah terbagi menjadi beberapa divisi dan mempunyai tanggung jawab tersendiri.

Bahwa saat ini karyawan kontrak di PT INKA memiliki peran penting bagi perusahaan di PT. INKA Madiun. Berikut ini data karyawan *turnover* selama 3 tahun (2016-2019).

Tabel 1.3. Data Karyawan PKWT PT INKA Madiun Yang



Habis Kontrak Tahun 2016-2019

No.	Bagian/Divisi	Jumlah Karyawan yang Keluar (orang)
1.	Pengendalian kualitas	2
2.	PPGA	2
3.	Perencanaan Pengendalian Produksi	43
4.	Logistik	16
5.	Fabrikasi	36
6.	Finishing	29
7.	Teknologi	23
8.	Audit Internal	5
9.	Human Capital	2
10.	Keuangan	6
11.	Sekretaris Perusahaan	6
12.	Pengendalian Kualitas & Purna Jual	5
13.	Dukungan Infrastruktur Bisnis	7
14.	Perencanaan Perusahaan dan General	2
15.	Pemasaran	4
	Jumlah	198

Sumber: Data Kepegawaian PT. INKA Madiun, 2019

Dari data dalam Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa selama 3 tahun terdapat 198 pegawai kontrak di PT. INKA Madiun yang melakukan *turnover*, yaitu keluar atau pindah kerja. Jumlah terbanyak adalah karyawan bagian/divisi Perencanaan Pengendalian Produksi. Menurut data internal dari PT. INKA Madiun, dari 198 orang di atas terdapat 132 orang (66,7%) yang selesai kontrak, sedangkan sisanya yaitu 66 orang (33,3%) melakukan keluar dari pekerjaan secara sukarela (PT. INKA Madiun, 2019).

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh secara parsial antara *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*.
2. Untuk memberikan bukti empiris secara simultan pengaruh antara *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Job insecurity adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja diartikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa mendatang para karyawannya (Suciati, dkk., 2015: 2).



Burnout adalah kondisi yang dialami oleh seorang pegawai yang ditandai dengan kelelahan, stress kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. *Burnout* merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono, 2017: 37).

Kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Suhendi dan Anggara, 2012: 192).

Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Wirawan, 2007: 121).

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini serta perilaku mencari pekerjaan baru (Kartono, 2017: 45).

Hipotesis dalam peneltin ini adalah:

- H₁ : Diduga *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.
- H₂ : Diduga *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.
- H₃ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.
- H₄ : Diduga iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.
- H₅ : Diduga *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, seperti isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (konteks studi), jenis investigasi, tingkat intervensi peneliti, aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis) (Sekaran, 2014: 152). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2015: 27) penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKWT dengan status kontrak di PT INKA Madiun. Berdasarkan data Kepegawaian PT. INKA Madiun per Januari 2019, jumlah karyawan PKWT dengan status kontrak di PT INKA Madiun adalah sebanyak 749 orang.

Sampel penelitian ini adalah karyawan PKWT dengan status kontrak di PT INKA Madiun. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa sampel adalah bagian-bagian dari populasi, atau suatu prosedur dalam penelitian dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi. Dari data jumlah populasi penelitian sebanyak 749 orang, maka sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan tabel Isaac-Michael atau tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu menurut Sugiyono (2015: 131). Tabel dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 10%. Jadi, sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 90% terhadap populasi. Berpedoman pada tabel penentuan jumlah sampel tersebut, diperoleh sampel sebanyak 199 orang karyawan PKWT dengan status kontrak di PT INKA Madiun. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah dengan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2015:85). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis data

Penelitian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variable	Item Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X_1)	$X_{1.1}$	0,456	0,1391	Valid
	$X_{1.2}$	0,631	0,1391	Valid
	$X_{1.3}$	0,524	0,1391	Valid
	$X_{1.4}$	0,580	0,1391	Valid
	$X_{1.5}$	0,667	0,1391	Valid
	$X_{1.6}$	0,720	0,1391	Valid
	$X_{1.7}$	0,631	0,1391	Valid
	$X_{1.8}$	0,692	0,1391	Valid
	$X_{1.9}$	0,640	0,1391	Valid
	$X_{1.10}$	0,603	0,1391	Valid

Burnout (X ₂)	X _{2.1}	0.434	0,1391	Valid
	X _{2.2}	0.492	0,1391	Valid
	X _{2.3}	0.585	0,1391	Valid
	X _{2.4}	0.586	0,1391	Valid
	X _{2.5}	0.683	0,1391	Valid
	X _{2.6}	0.549	0,1391	Valid
	X _{2.7}	0.608	0,1391	Valid
	X _{2.8}	0.534	0,1391	Valid
	X _{2.9}	0.519	0,1391	Valid
	X _{2.10}	0.369	0,1391	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.602	0,1391	Valid
	X _{3.2}	0.527	0,1391	Valid
	X _{3.3}	0.589	0,1391	Valid
	X _{3.4}	0.515	0,1391	Valid
	X _{3.5}	0.596	0,1391	Valid
	X _{3.6}	0.638	0,1391	Valid
	X _{3.7}	0.671	0,1391	Valid
	X _{3.8}	0.678	0,1391	Valid
	X _{3.9}	0.606	0,1391	Valid
	X _{3.10}	0.533	0,1391	Valid
Iklim Organisasi (X ₄)	X _{4.1}	0.678	0,1391	Valid
	X _{4.2}	0.586	0,1391	Valid
	X _{4.3}	0.563	0,1391	Valid
	X _{4.4}	0.578	0,1391	Valid
	X _{4.5}	0.617	0,1391	Valid
	X _{4.6}	0.398	0,1391	Valid
	X _{4.7}	0.545	0,1391	Valid
	X _{4.8}	0.405	0,1391	Valid
	X _{4.9}	0.619	0,1391	Valid
	X _{4.10}	0.559	0,1391	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0.169	0,1391	Valid
	Y.2	0.361	0,1391	Valid
	Y.3	0.570	0,1391	Valid
	Y.4	0.659	0,1391	Valid
	Y.5	0.665	0,1391	Valid
	Y.6	0.718	0,1391	Valid
	Y.7	0.690	0,1391	Valid
	Y.8	0.662	0,1391	Valid
	Y.9	0.500	0,1391	Valid
	Y.10	0.520	0,1391	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Pada penelitian ini, uji validitas instrumen disampaikan kepada 199 orang responden dari populasi yang bukan menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 199$. Nilai r_{tabel} dengan $(\alpha) 5\%$ dan $df = n - 2 = 197$ adalah sebesar 0,1391.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X_1)	0,819	0,70	Reliabel
<i>Burnout</i> (X_2)	0,724	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,798	0,70	Reliabel
Iklm Organisasi (X_4)	0,741	0,70	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,756	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Dari Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	Variance Influence Factor (VIF)	Tolerance
1. <i>Job Insecurity</i> (X_1)	1,072	0,932
2. <i>Burnout</i> (X_2)	1,035	0,966
3. Kepuasan Kerja (X_3)	1,005	0,995
4. Iklm Organisasi (X_4)	1,049	0,953

Sumber: Output SPSS

Dari Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Influence Factor* (VIF) keempat variabel lebih kecil dari 10. Variabel *job insecurity* (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 1,072, nilai VIF *burnout* (X_2) sebesar 1,035, nilai VIF kepuasan kerja (X_3) adalah 1,005, dan variabel iklim organisasi (X_4) memiliki nilai VIF sebesar 1,049. Dari keempat variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel *job insecurity* (X_1) sebesar 0,932, *burnout* (X_2) sebesar 0,966, kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,995, dan variabel iklim organisasi (X_4) sebesar 0,953. Nilai *tolerance* keempat variabel menunjukkan lebih besar dari 0,1. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

Hasil perhitungan uji autokorelasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.821	.647	4.012	1.842

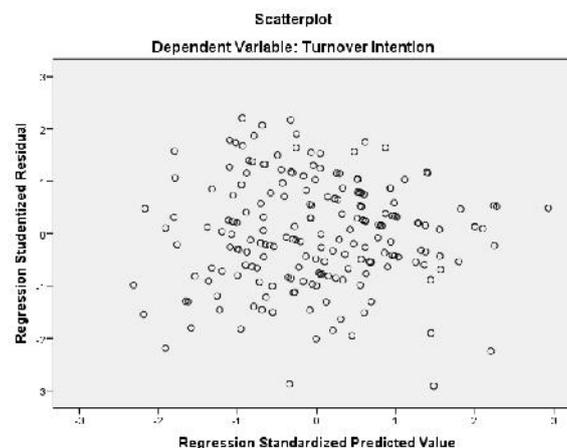
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Burnout, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson* (*DW*) adalah 1,842. Nilai *DW* sebesar 1,842 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 199, dan jumlah variabel bebas (k) = 4, maka didapat nilai $d_l = 1,7271$; $d_u = 1,8091$; dan $4-d_u = 2,1909$. Nilai *DW* sebesar 1,842 terletak di antara d_u (1,8091) dan $4-d_u$ (2,1909), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output SPSS*

menunjukkan dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		199
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97159271
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.020
	Negative	-.034
Test Statistic		.034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel diatas diperoleh nilai *sig.* $0,200 > 0,05$, yang artinya data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, data tentang *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan *turnover intention* yang disampaikan responden penelitian terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	43,381	5,769		8,040	.000
Job Insecurity	.211	.067	.214	3,149	.002
Burnout	.189	.077	.165	2,470	.014
Kepuasan Kerja	-.249	.066	-.248	-3,772	.000
Iklim Organisasi	-.302	.079	-.258	-3,845	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.7 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 46,381 + 0,211X_1 + 0,189X_2 - 0,249X_3 - 0,302X_4$$

1) Nilai konstanta (*a*) bernilai 46,381; menunjukkan bahwa *turnover intention* akan konstan apabila variabel *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.

2) Variabel *job insecurity* (X_1) yang bernilai sebesar 0,211 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Jika *job insecurity* (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,211 kali.

3) Variabel *burnout* (X_2) yang bernilai sebesar 0,189 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif *burnout* terhadap *turnover intention*. Jika *burnout* (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,189 kali.

4) Variabel kepuasan kerja (X_3) yang bernilai sebesar 0,249 (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan turun sebesar 0,249 kali.

5) Variabel iklim organisasi (X_4) yang bernilai sebesar 0,302 (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Jika iklim organisasi (X_4) meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan turun sebesar 0,302 kali.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan untuk membuktikan apakah memang terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara parsial maupun simultan antara variabel *job insecurity* (X_1), *burnout* (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan iklim organisasi (X_4) terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji secara Parsial menggunakan Uji t

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.381	5.769		8.040	.000
	Job Insecurity	.211	.067	.214	3.149	.002
	Burnout	.189	.077	.165	2.470	.014
	Kepuasan Kerja	-.249	.066	-.248	-3.772	.000
	Iklim Organisasi	-.302	.079	-.258	-3.845	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k - 1 = 199 - 4 - 1 = 194$, dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,97227 atau 1,972).

Pengaruh secara parsial antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian dalam Tabel 4.8, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,149 lebih besar dari t_{tabel} 1,972 dan nilai *Sig.* (0,002) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.

Pengaruh *burnout* secara parsial terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian dalam Tabel 4.8, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,470 lebih besar dari t_{tabel} 1,972 dan nilai *Sig.* (0,014) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.

Pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian dalam Tabel 4.8, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,772 (negatif) lebih besar dari t_{tabel} 1,972 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.

Pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian dalam Tabel 4.8, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,845 (negatif) lebih besar dari t_{tabel} 1,972 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a4} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.

b. Uji secara Simultan menggunakan Uji F

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615.430	4	153.858	9.557	.000 ^b
	Residual	3123.163	194	16.099		
	Total	3738.593	198			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Burnout, Job Insecurity

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika: $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 199 orang responden. Banyaknya variabel bebas dan terikat = 5, sehingga diperoleh nilai $df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = 199 - 5 = 194$. Pada tabel $F_{0,05}$, $df(4)(194)$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,42$.

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,557 lebih besar dari F_{tabel} 2,42 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.” Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun. Jika *job insecurity* meningkat, maka *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun juga semakin meningkat.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.” Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, *burnout* dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun. Jika *burnout* meningkat, maka *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun juga akan meningkat.



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.” Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Jika kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun akan turun, dan sebaliknya.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.” Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, iklim organisasi dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun. Jika iklim organisasi meningkat, maka *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun akan turun.

Pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout*, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.” Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan PKWT PT INKA Madiun sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
2. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
4. Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
5. *Job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka dalam penelitian ini dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PT INKA Madiun

Perusahaan harus mampu menekan *job insecurity*, 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 akan memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan. 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.



2. karyawan PKWT PT INKA Madiun

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi karyawan PKWT PT INKA Madiun agar memiliki keyakinan tentang pentingnya untuk bekerja dengan sepenuh hati, tanpa adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan sebelum selesai kontrak karena adanya beberapa keuntungan yang dapat diperoleh saat bekerja di PT INKA Madiun yang tidak dapat diperoleh di tempat lain. Misalnya, pengalaman dan keahlian yang semakin berkembang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian hanya dilakukan pada karyawan yang berstatus PKWT di PT INKA Madiun. Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan pada status karyawan dan tempat yang berbeda, misalnya karyawan tetap atau karyawan honorer di sekolah-sekolah atau instansi-instansi pemerintahan yang berpeluang untuk diangkat menjadi pegawai tetap. Hal ini dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian ini karena adanya keinginan karyawan untuk tetap bertahan demi mendapatkan status karyawan tetap. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan populasi yang berbeda, di tempat yang berbeda, pada periode yang berbeda serta melakukan analisis terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* selain *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi. Misalnya: stres kerja, komitmen organisasi, dan *workplace incivility*.

DAFTAR PUSTAKA

- Sartika, Dewi. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*. Vol. 3. No. 2. hal. 25-34.
- Suciati, Haryono, Andi Tri., dan Minarsih, Maria Magdalena. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*. Vol. 1. No. 1. hal. 1-12.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suhendi, Hendi dan Anggara, Sahya. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.