

Hubungan antara Job Insecurity dan Burnout dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo

The Correlation between Job Insecurity and Burnout towards Turnover Intention on The Employees of Garment III Division PT Dan Liris Sukoharjo

Bhakti Kristiana , Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebalas Maret

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dipelihara agar dapat berproduksi dengan baik. Organisasi yang memiliki tingkat *turnover* tinggi, berarti kurang mampu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia dengan baik sehingga keinginan individu untuk berhenti dan berpindah kerja meningkat. *Job insecurity* dan *burnout* diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*. Apabila tingkat *job insecurity* dan *burnout* yang dirasakan karyawan tinggi menyebabkan intensi *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara *job insecurity* dan *burnout* dengan intensi *turnover*; 2) hubungan antara *job insecurity* dengan intensi *turnover*; 3) hubungan antara *burnout* dengan intensi *turnover* pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo.

Sampel penelitian adalah karyawan konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo sebanyak 100 karyawan. Teknik *sampling* menggunakan *simple random sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala intensi *turnover* yang terdiri dari 26 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,885. Skala *job insecurity* yang terdiri dari 31 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,963. Skala *burnout* yang terdiri dari 26 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,793.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai $F_{hitung} = 44,507 > F_{tabel} = 3,090$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan $R = 0,692$ yang berarti terdapat hubungan signifikan antara *job insecurity* dan *burnout* dengan intensi *turnover*. Secara parsial, terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan intensi *turnover*, dengan $t_{hitung} = 7,359 > t_{tabel} = 1,985$ dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Terdapat hubungan antara *burnout* dengan intensi *turnover* dengan $t_{hitung} = 2,543 > t_{tabel} = 1,985$ dan nilai signifikansi 0,013 ($p < 0,05$). Nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,479 yang berarti dalam penelitian ini *job insecurity* dan *burnout* secara serentak memberikan sumbangan efektif sebesar 47,9% terhadap intensi *turnover*. Sumbangan masing-masing 39,09 % untuk variabel *job insecurity* dan 8,77% untuk variabel *burnout*.

Kata Kunci : Intensi *Turnover*, *Job Insecurity*, *Burnout*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat menyebabkan tingkat kompetisi yang semakin tinggi. Perkembangan inilah yang mendorong dunia industri dan organisasi untuk cepat merespon serta beradaptasi dengan lingkungan

dan segala bentuk perubahan agar tetap eksis dalam persaingan global. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam industri dan organisasi diharapkan menuju ke arah yang lebih baik.

Pencapaian kesuksesan kinerja suatu perusahaan untuk menghadapi tuntutan era globalisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan

perilaku sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Simamora (1999) menyatakan bahwa sumber daya manusia di pandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu di butuhkan dalam setiap proses produksi

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang sesuai. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan hingga dimungkinkan terjadi permasalahan perusahaan seperti konflik, rendahnya tingkat kepuasan kerja, dan perilaku karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja yang disebut turnover. Menurut Gilmer (dalam Toli, 2001) bahwa karyawan yang memiliki sikap kerja negatif maka akan berdampak pada tingginya tingkat absensi dan pengunduran diri (turnover).

Survey global Right Management (dalam Fryer, 2011) terhadap 2.080 partisipan di 17 negara yang mewakili lebih dari 20 sektor industri melaporkan setengah dari responden memperkirakan turnover akan meningkat di seluruh dunia dalam lima tahun ke depan, meliputi Amerika Utara (59%), Asia pasifik (58%), Eropa (41%), dan rata-rata global (49%). Lilis Halim, Managing Consultant Watson Wyatt (dalam Firdanianty, 2008) mengungkapkan tingkat turnover di Asia

Pasifik sejak tahun 2008 mencapai 10%, sedangkan di Indonesia sendiri mencapai 7%.

Turnover bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik. Namun, bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian apabila karyawan yang keluar tersebut memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Spector (2008) mendefinisikan turnover sebagai keluarnya pekerja dari organisasi. Alasan utama karyawan melakukan turnover yaitu mengharapkan jenjang karir yang jelas, suasana kerja yang lebih baik, imbalan jasa serta segala fasilitas yang lebih baik dan menarik yang sesuai dengan bidang kerjanya (Mobley, 1977).

Tingginya tingkat turnover karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah (intensi turnover) yang dimiliki karyawan suatu perusahaan. Menurut Mobley (1977) bahwa intensi turnover mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Hal ini dapat diartikan bahwa intensi turnover karyawan merupakan sinyal awal terjadinya turnover di dalam perusahaan. Gejala yang dapat dilihat pada karyawan yang memiliki intensi turnover antara lain berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain, berusaha untuk mencari lowongan kerja, membandingkan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, dan tidak mau peduli dengan perusahaan,

Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang mempengaruhi

perusahaan dan pekerjaan. Kondisi ini dapat menjadikan ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja dan pekerjaannya. Ketidakamanan dalam bekerja sering disebut dengan job insecurity. Job insecurity merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sverke dkk (2002) ditemukan bahwa job insecurity mempunyai dampak bagi karyawan dan organisasi dalam jangka waktu pendek dan jangka waktu panjang. Jangka waktu pendek job insecurity akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan kepada pemimpin. Jangka waktu panjang, job insecurity berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja dan intensi turnover.

Persepsi karyawan mengenai berbagai ancaman terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaan mengakibatkan seseorang mengevaluasi kembali hubungannya dengan tempatnya bekerja. Jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap pekerjaan, maka intensi turnover pada karyawan akan semakin tinggi. Persepsi karyawan terhadap job insecurity pada penelitian Rosenblatt dan Ruvio (1996) terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya intensi turnover seseorang dari pekerjaan.

Selain masalah job insecurity, salah satu pemicu intensi turnover yang akan berakibat pada tindakan nyata turnover pada karyawan adalah masalah burnout yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan memilih untuk menghabiskan seluruh tenaga dan pikiran mereka untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang overload, tanpa disertai mentoring yang baik dari atasan dan tanpa waktu istirahat yang cukup, maka mereka dapat mengalami burnout sehingga kemungkinan mengundurkan diri sangat tinggi.

Hal ini juga didukung pernyataan dari Farber (1991) yang menyatakan bahwa ketidakpedulian, ketidakpekaan atasan, pindah kerja yang tidak dikehendaki, bangunan fisik tempat kerja yang tidak baik, gaji yang tidak memadai, dan beban kerja yang berlebihan menimbulkan burnout yang berakibat pada intensi turnover yang terjadi pada karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dari Visser dan Rothman (2011) bahwa ada hubungan yang signifikan antara burnout dengan intensi turnover pada karyawan call center.

Fenomena mengenai turnover banyak ditemukan di PT Dan Liris Sukoharjo. Berikut ini adalah data mengenai turnover karyawan di bagian konveksi PT Dan Liris Sukoharjo:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Bagian Konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo Tahun 2012

Bagian	Jumlah Rata-rata Karyawan Tahun 2012	Karyawan keluar	%
Konveksi I	895	106	11,8
Konveksi II	845	123	14,5
Konveksi III	876	140	15,9
Konveksi IV	942	108	11,4

Sumber : Bagian HRD PT. Dan Liris Sukoharjo

Turnover paling tinggi terjadi pada bagian konveksi III yaitu sebesar 15,9%. Pemilihan konveksi III untuk penelitian dikarenakan pada konveksi ini jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada konveksi lainnya. Seperti survei awal yang telah dilakukan peneliti, penyebab karyawan keluar dari perusahaan tersebut karena adanya target yang harus dipenuhi karyawan dalam memproduksi pakaian. Bagian konveksi memiliki tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi karena pada bagian ini, tenaga karyawan yang lebih digunakan daripada bagian lain yang lebih banyak menggunakan tenaga mesin

Tuntutan akan pekerjaan yang tinggi dan penuh tekanan akan membuat karyawan stres. Keadaan stres yang dialami karyawan terus menerus akan menimbulkan burnout. Kondisi ini juga didukung dengan ketidakmampuan karyawan untuk melanjutkan kesinambungan pekerjaan sehubungan dengan kejelasan status pekerjaan yang dapat menimbulkan job insecurity. Hal inilah yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar (intensi turnover) bahkan keluar dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah

diuraikan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai intensi turnover dengan judul "Hubungan Antara Job Insecurity dan Burnout dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo".

DASAR TEORI

A. Intensi Turnover

Intensi turnover merupakan keinginan individu untuk mengundurkan diri secara permanen dari pekerjaan dalam suatu organisasi dengan sukarela (Griffeth dan Hom, 2001). Menurut Jacobs dan Roodt (2011) intensi turnover adalah intensi atau niat seseorang untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaan yang merupakan suatu jenis perilaku penarikan diri terhadap pekerjaan. Bothma dan Roodt (2012) juga menjelaskan bahwa intensi turnover sebagai keinginan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dan dianggap sebagai keputusan terakhir dalam urutan withdrawal cognition. Berdasarkan bahasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa intensi turnover adalah niat atau kecenderungan seseorang untuk keluar dari perusahaan atas dasar pilihannya sendiri dan memiliki kemungkinan untuk berpindah ke perusahaan lain sesuai dengan harapan yang dimiliki atas pekerjaannya.

Mobley (1977) menyatakan bahwa intensi turnover terkandung tiga aspek yaitu :

- a. Thinking of quitting (pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan

menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh oleh teman di perusahaan yang lain.

b. Intention to search (intensi untuk mencari pekerjaan lain)

Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.

c. Intention to quit (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan diri dan mulai dapat memastikan bahwa dirinya akan berhenti dari perusahaan.

B. Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan job insecurity sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Selain itu, pekerja bereaksi terhadap ketidakamanan kerja dan reaksi mereka memiliki konsekuensi untuk efektivitas organisasi. Sverke dkk (2002) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah pengalaman subyektif akan kehilangan pekerjaan dan berhubungan dengan perasaan tidak berdaya sebagai bagian dari pekerja. Rosenblatt dan

Ruvio (1996) menjelaskan job insecurity sebagai rasa keprihatinan secara keseluruhan tentang keberadaan masa depan pekerjaan. Job insecurity tidak hanya tentang berusaha untuk menjaga pekerjaan seseorang, tetapi juga mempertahankan aspek dan fitur dari pekerjaan yang penting bagi karyawan. Dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh beberapa ahli mengenai job insecurity, maka dapat disimpulkan bahwa job insecurity merupakan keadaan psikologis individu berupa kecemasan, ketakutan, dan ketidakamanan akan keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang diakibatkan oleh ketidakjelasan status, perubahan lingkungan organisasi dan situasi pekerjaan yang mengancam.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) konstruk job insecurity bersifat multidimensional yang terdiri dari lima komponen yaitu :

a. Arti penting pekerjaan bagi individu. Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya. Misalnya kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan.

b. Tingkat ancaman yang dirasakan pada pekerjaan. Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja yang mempengaruhi pekerjaannya secara menyeluruh seperti promosi, kenaikan upah, atau mempertahankan upah yang ada. Individu yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki job insecurity yang lebih

tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa terancam.

c. Kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut. Misalnya dipecat atau diberhentikan dalam jangka waktu dekat.

d. Kemungkinan munculnya peristiwa yang negatif. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.

e. Ketidakberdayaan (powerlessness) yang dirasakan individu. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu membawa akibat pada cara individu tersebut menghadapi ancaman yang dirasakan. Jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja maka mereka akan menghadapi ancaman tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi powerlessness maka akan berakibat semakin tinggi job insecurity yang dirasakan individu begitu juga sebaliknya jika powerlessness yang dirasakan rendah maka akan semakin rendah juga job insecurity yang dirasakannya.

C. Burnout

Perlman dan Hartman (dalam Miller, 2000) mendefinisikan burnout sebagai tanggapan terhadap stres emosional kronis yang dikarakteristikan dengan kelelahan emosi atau fisik, menurunnya produktivitas, depersonalisasi

yang berlebihan. Freudenberger (dalam Farber, 1991) menyatakan bahwa burnout adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan untuk member sumbangan lebih banyak kepada organisasinya. Spector (2008) menyatakan bahwa burnout adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja untuk jangka waktu yang panjang. Dari beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa burnout adalah suatu kelelahan fisik, mental, dan emosi yang dialami seseorang yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama dan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki sehingga menurunkan produktivitas dan perasaan ketidakmampuan.

Maslach dan Jackson (dalam Cooper dkk, 2001) telah melakukan penelitian tentang burnout selama bertahun-tahun, sehingga menemukan tanda-tanda burnout yang terdiri menjadi tiga bagian, yaitu :

a. Emotional exhaustion

Emotional exhaustion atau kelelahan emosional merupakan inti dari sindrom burnout. Pada kondisi ini, rasa lelah muncul begitu saja tanpa sebelumnya didahului oleh pengeluaran energi yang berarti. Selain itu, rasa lelah ini tidak dapat

hilang, meskipun individu tersebut sudah melakukan istirahat selama beberapa hari. Akibat yang terjadi pada emotional exhaustion ini adalah tidak masuk kerja dan kelelahan saat bekerja. Kelelahan emosi ditandai dengan munculnya rasa marah, depresi, dan mudah tersinggung.

b. Depersonalization

Depersonalisasi merupakan sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan yang positif terhadap orang lain yang ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan atau orang-orang di sekitarnya.

c. Reduced personal accomplishment

Berkurangnya prestasi pada diri dikarenakan oleh rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, tidak efektif dan tidak kuat, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja dan akibatnya adalah motivasi yang rendah dan performa kerja yang buruk.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian konveksi III PT. Dan Liris Sukoharjo berjumlah 988 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama (Hadi, 2004). Menurut Arikunto (1998) apabila populasi lebih dari 100 maka cara pengambilan sampel dengan 10% jumlah populasi tersebut. Berdasarkan teori tersebut, pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala Likert. Ada tiga skala psikologi yang digunakan yaitu:

1. Skala Intensi Turnover

Skala yang digunakan dalam penelitian merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti menggunakan aspek-aspek intensi turnover pada karyawan menurut Mobley (1977). Aspek-aspek tersebut adalah thinking of quitting (pikiran untuk keluar dari perusahaan), intention to search (intensi untuk mencari pekerjaan lain), dan intention to quit (intensi untuk keluar dari perusahaan).

2. Skala Job Insecurity

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari instrument job insecurity oleh Setiawan (2012) yang berdasarkan aspek-aspek dari Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yaitu arti penting pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan pada pekerjaan, kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, kemungkinan munculnya peristiwa yang negatif, dan ketidakberdayaan (powerlessness).

3. Skala Burnout

Skala yang digunakan dalam penelitian menggunakan aspek-aspek burnout dari Maslach dan Jackson (dalam Cooper dkk, 2001) yaitu emotional exhaustion (kelelahan emosional), depersonalization (depersonalisasi), dan reduced personal accomplishment (penurunan prestasi pribadi). Skala yang digunakan untuk mengukur burnout ini dibuat sendiri oleh peneliti.

HASIL- HASIL

Perhitungan dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 16.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi intensi turnover sebesar $0,641 > 0,05$; nilai signifikansi job insecurity sebesar $0,820 > 0,05$; serta nilai signifikansi burnout sebesar $0,744 > 0,05$. Karena nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linieritas untuk variabel intensi turnover dengan job insecurity diperoleh nilai Sig. pada linearity sebesar $0,000 (0,000 < 0,05)$. Demikian juga untuk variabel intensi turnover dengan burnout diperoleh nilai sig.

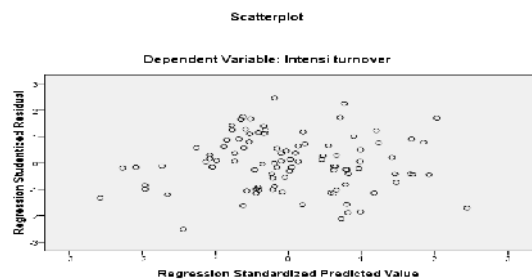
pada linearity sebesar $0,00 (0,000 < 0,05)$. Nilai signifikansi antara variabel prediktor dengan variabel kriterium adalah kurang dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel prediktor dengan variabel kriterium bersifat linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Dari hasil output Coefficients pada kolom Collinearity Statistics dapat diketahui nilai Tolerance untuk variabel job insecurity dan burnout masing-masing $0,846$. Hasil pengujian melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel prediktor sebesar $1,182$. Oleh karena nilai Tolerance lebih dari $0,1$ serta nilai VIF kurang dari 10 , maka disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Pola Scatterplot

Dari hasil analisis pada gambar scatterplot di atas, diperoleh penyebaran titik-titik tidak teratur, berada di sekitar 0 , plot tidak membentuk suatu pola tertentu, dan

menyebar sehingga pola tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Hasil analisis diperoleh nilai D-W pada penelitian ini terletak di antara dU dan 4-dU yaitu ($1,7152 < 1,841 < 2,2848$). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh p-value $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 44,507 > F_{tabel} = 3,090$, sehingga disimpulkan bahwa salah satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover.

Masing-masing prediktor yaitu job insecurity dan burnout berhubungan secara signifikan dengan kriteria yaitu intensi turnover dengan nilai signifikan 0,000 untuk job insecurity dan 0,013 untuk burnout. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi keduanya kurang dari 0,05 dan diperoleh nilai t_{hitung} job insecurity sebesar 7.359 dan t_{hitung} burnout sebesar 2,543. Kedua predictor tersebut memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,985. Job insecurity dan burnout mempunyai hubungan positif dengan intensi turnover, artinya semakin tinggi job insecurity dan

burnout maka semakin tinggi intensi turnover, demikian pula berlaku sebaliknya.

4. Uji Korelasi

a. Analisis Korelasi Ganda (R)

Berdasarkan output diperoleh angka R sebesar 0,692. Nilai tersebut terletak di antara 0,600 - 0,799 yang berarti bahwa hubungan yang terjadi antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover adalah kuat.

b. Analisis korelasi parsial

Berdasarkan output Correlations diperoleh nilai koefisien korelasi (r) antara job insecurity dengan intensi turnover ketika menetapkan burnout sebagai variabel kontrol sebesar 0,599. Nilai tersebut terletak di antara 0,400 – 0,599. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara job insecurity dengan intensi turnover. Arah hubungan yang terbentuk adalah positif karena nilai koefisien korelasi (r) bertanda positif dan nilai Significance (2-tailed) sebesar 0,000 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan ($p < 0,05$). Signifikan berarti bahwa hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat digeneralisasikan pada populasi (Priyatno, 2012). Semakin tinggi tingkat job insecurity maka semakin meningkatkan intensi turnover pada karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat job insecurity maka semakin rendah pula tingkat intensi turnover pada karyawan.

Berdasarkan output Correlations diperoleh nilai koefisien korelasi (r) antara burnout dengan intensi turnover ketika menetapkan burnout sebagai variabel kontrol sebesar

0,250. Nilai tersebut terletak di antara 0,200 – 0,399. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara burnout dengan intensi turnover. Arah hubungan yang terbentuk adalah positif karena nilai koefisien korelasi (r) bertanda positif dan nilai Significance (2-tailed) sebesar 0,013 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan ($p < 0,05$). Semakin tinggi tingkat burnout maka semakin meningkatkan intensi turnover pada karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat burnout maka semakin rendah pula tingkat intensi turnover pada karyawan.

5. Sumbangan Pengaruh Variabel Prediktor Terhadap Variabel Kriteria Secara Serentak Hasil analisis determinasi pada model Summary diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,479 atau 47,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel prediktor yaitu Job Insecurity dan Burnout mempunyai hubungan positif terhadap variabel kriteria Intensi turnover sebesar 47,9%. Sisanya sebesar 52,1 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Sumbangan relatif variabel job insecurity terhadap variabel intensi turnover sebesar 81,68% dan sumbangan relatif variabel burnout terhadap variabel intensi turnover sebesar 18,32%. sumbangan efektif variabel job insecurity terhadap variabel intensi turnover sebesar 39,09% dan sumbangan

efektif variabel burnout terhadap variabel intensi turnover adalah 8,77%. Total sumbangan efektif yang diberikan variabel job insecurity dan burnout terhadap intensi turnover ditunjukkan oleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,479 atau 47,9%.

7. Analisis Deskriptif

Dilakukan kategorisasi subjek secara normatif guna memberikan interpretasi terhadap skor skala. Hasil kategorisasi yaitu pada skala intensi turnover, job insecurity, dan burnout dapat diketahui bahwa subjek secara umum berada pada tingkatan sedang dengan rerata empirik 66,63; 70,60; dan 60,88.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti, yaitu terdapat hubungan antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yaitu 44.507 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,090 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, job insecurity dan burnout secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan intensi turnover. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat job insecurity dan burnout, maka semakin tinggi pula tingkat intensi turnover. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat job insecurity dan burnout maka semakin rendah pula tingkat intensi turnover. Hubungan yang

terbentuk antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover termasuk dalam kategori kuat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda (R) yang diperoleh dari hasil analisis, yaitu sebesar 0,692. Ini berarti bahwa job insecurity dan burnout dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi intensi turnover.

Uji hipotesis juga membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara job insecurity dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yaitu 7,359 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hubungan yang terbentuk antara job insecurity dengan intensi turnover termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial (r) yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 0,599. Nilai t_{hitung} dan koefisien korelasi (r) yang bertanda positif menunjukkan arah hubungan antara variabel job insecurity dengan intensi turnover bersifat positif. Ini berarti bahwa secara parsial job insecurity berhubungan positif yang signifikan dengan intensi turnover. Semakin tinggi tingkat job insecurity yang dialami karyawan, maka intensi turnover yang dimiliki pun semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat job insecurity yang dialami karyawan maka intensi turnover yang dimiliki semakin rendah.

Sverke dkk (2002) menghasilkan penelitian bahwa job insecurity mempunyai dampak bagi karyawan maupun organisasi dalam jangka

waktu pendek dan jangka waktu panjang. Jangka waktu pendek job insecurity akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan kepada pemimpin. Jangka waktu panjang job insecurity berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja dan intensi turnover. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan Konig (2010) yang secara khusus menegaskan bahwa job insecurity mengakibatkan penurunan sikap kerja, yang pada nantinya menyebabkan penurunan performa kerja, peningkatan intensi turnover dan tingkat absensi yang lebih tinggi. Hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Benjamin, dkk (2009) bahwa ketika karyawan menganggap adanya ancaman terhadap pekerjaan dan ketidakberdayaan atas pekerjaan atau aspek dari pekerjaan, maka individu tersebut akan memulai mencari alternatif pekerjaan baru serta cenderung untuk tidak tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Uji hipotesis juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti, yaitu terdapat hubungan antara burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yaitu 2,543 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,985 dengan nilai signifikansi 0,013 ($p < 0,05$). Hubungan yang terbentuk antara burnout dengan intensi turnover termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial (r) yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 0,250. Nilai t_{hitung} dan koefisien korelasi

(r) yang bertanda positif menunjukkan arah hubungan antara variabel burnout dengan intensi turnover bersifat positif. Ini berarti bahwa secara parsial burnout berhubungan positif yang signifikan dengan intensi turnover. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, maka intensi turnover yang dimiliki pun semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat burnout yang dialami karyawan maka intensi turnover yang dimiliki semakin rendah.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Kim dan Stoner (2008) pada salah satu hipotesis yang menunjukkan bahwa burnout secara signifikan berhubungan dengan intensi turnover. Ussahawanitchakit dkk (2009) dalam penelitian menghasilkan bahwa dua dimensi burnout yaitu emotional exhaustion dan depersonalization berhubungan positif yang signifikan dengan intention to leave. Hasil ini sejalan dengan penjelasan Halbesleben dan Buckley (2004) bahwa depersonalisasi yang mengacu pada proses penurunan keterlibatan diri karyawan dari pekerjaan, akan mendorong individu untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari kondisi pekerjaan baru. Dari pemaparan tersebut terlihat bahwa karyawan yang mengalami burnout dalam pekerjaan akan memiliki keinginan yang besar untuk berhenti dari pekerjaan dan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,479. Hasil ini menunjukkan intensi turnover sebagai variabel kriterium dapat dijelaskan oleh job insecurity dan burnout sebagai variabel prediktor sebesar

47,9%. Hal ini menjelaskan bahwa job insecurity dan burnout secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo sebesar 47,9%. Sisanya 52,1% dipengaruhi variabel atau faktor lain di luar penelitian ini.

Mobley (1977) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja adalah faktor pembentuk intensi turnover melalui pikiran untuk berhenti kerja. Ongori (2007) menjelaskan dua sumber yang disebut Source of Employee's Turnover Intention yang menentukan kemungkinan niat karyawan berhenti dari pekerjaan dan meninggalkan organisasi yaitu yang pertama job-related factors termasuk antara lain pengalaman stres yang terkait dengan pekerjaan (stres kerja) beserta faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja itu sendiri (stresor), rendahnya komitmen organisasi, dan ketidakpuasan kerja. Kemudian yang kedua adalah organizational factors yang termasuk di dalamnya adalah masalah gaji.

Hasil sumbangan relatif variabel job insecurity terhadap intensi turnover sebesar 81,68%, sedangkan variabel burnout terhadap intensi turnover sebesar 18,32%. Hasil sumbangan efektif variabel job insecurity terhadap intensi turnover sebesar 39,09%, sedangkan untuk variabel burnout sebesar 8,77%. Berdasarkan hasil tersebut, sumbangan yang diberikan job insecurity terhadap intensi turnover lebih besar daripada sumbangan burnout terhadap intensi turnover. Hal ini berarti bahwa secara empirik di lapangan ditemukan keadaan job insecurity

lebih berpengaruh terhadap intensi turnover karyawan.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini pada intinya telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo, baik secara bersama-sama maupun parsial. Kelebihan dari penelitian ini yaitu, penelitian ini mampu memberikan wawasan bagi peneliti mengenai hubungan antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover. Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan oleh PT Dan Liris Sukoharjo sebagai tolak ukur untuk mencegah terjadinya intensi turnover karyawan. Reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik sehingga dianggap cukup handal untuk digunakan sebagai alat ukur suatu penelitian.

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan selama proses pelaksanaan, yaitu membutuhkan waktu cukup lama untuk mengumpulkan kembali semua skala terutama saat penelitian. Kemudian juga lemahnya kontrol peneliti terhadap sampel dalam mengisi skala. Hal tersebut dikarenakan proses penyebaran skala dilakukan oleh pihak Humas dan Sekretariat PT Dan Liris Sukoharjo dan peneliti tidak diperbolehkan untuk terjun langsung menyebarkan skala tersebut. Sehingga peneliti tidak mampu memantau secara langsung karyawan tersebut dalam mengisi skala.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda, yaitu diperoleh nilai $p < 0,000 < 0,05$ sedangkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,507 > 3,090$) serta nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar $0,692$. Hal ini menunjukkan bahwa job insecurity dan burnout merupakan prediktor bagi intensi turnover.
2. Ada hubungan antara job insecurity dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo dengan nilai korelasi sebesar $0,599$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan yang artinya semakin tinggi job insecurity maka semakin tinggi tingkat intensi turnover.
3. Ada hubungan antara burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III PT Dan Liris Sukoharjo dengan nilai korelasi sebesar $0,250$ dan $p = 0,013$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan yang artinya semakin tinggi burnout maka semakin tinggi tingkat intensi turnover.
4. Sumbangan relatif job insecurity terhadap intensi turnover sebesar $81,68\%$ dan sumbangan relatif burnout terhadap intensi turnover sebesar $18,32\%$. Sumbangan efektif

job insecurity terhadap intensi turnover sebesar 39,09% dan sumbangan efektif burnout terhadap intensi turnover sebesar 8,77 %. Total sumbangan efektif job insecurity dan burnout terhadap intensi turnover ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,479 atau 47,9%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitan, peneliti dapat memberikan beberapa saran, diantaranya :

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai intensi turnover, khususnya yang berkaitan dengan job insecurity dan burnout. Karyawan disarankan untuk mampu memajemen diri sehingga tidak mengalami tekanan kerja yang menyebabkan burnout, serta mempertimbangkan kembali kebijakan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan secara objektif sehingga karyawan tidak terdorong untuk meninggalkan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT Dan Liris Sukoharjo agar lebih memperhatikan aspek psikologis dari sumber daya manusia, yang mengalami burnout dan job insecurity dengan baik. Perusahaan dapat merekrut personel yang expert di bidang psikologi pada Divisi HRD maupun personalia yang mampu memahami dan memberikan intervensi bagi permasalahan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengkaji fenomena dengan tema yang sejenis, diharapkan memperluas ruang lingkup populasi dan menambah sampel di beberapa perusahaan agar generalisasi hasil penelitian mampu menjawab fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Benjamin O.A., Femi, I.M., dan Waheed, A.M. 2009. Perceived Job Insecurity, Sex, Age, as Predictors of Turnover Intentions among Employees of Merged Banks. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(6), 69-79.
- Bothma, F. Chris dan Rood, Gert. 2012. Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38, 1–17.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., dan O’Driscoll, M.P. 2001. *Organizational Stress. A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. United States of America : Sage Publications.
- Farber, B.A. 1991. *Stress and Burnout in The American Teacher*. United States : Jossey-Bass Limited of America.
- Firdanianty. 2008. *Awas, Karyawan Terbaik Berpotensi Henggang!*. Jakarta : SWA Online. Diakses pada 23 Mei 2012. <http://202.59.162.82/swamajalah/tren/details.php?cid=1&id=7026>.

- Freudenberger, H.J., dan Richelson, G. 1990. *Burnout: The High Cost a Success and How to Cope With it*. London: Arrow Books.
- Fryer, Shari. 2011. *Employee Turnover Expected to Rise in Next Five Years*. Philadelphia : Vocus PRW Holdings, LLC.
- Greenhalgh, L., dan Rosenblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta : Andi
- Halbesleben, J.R.B. dan Buckley, M.R. 2004. Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30, 859–879.
- Jacobs, Chris dan Roodt, Gert. 2011. A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–19.
- Kim, Hansung dan Stoner, M. 2008. Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32, 5–25.
- Miller, D. 2000. *Dying to Care? Work, Stress, and Burnout in HIV/AIDS*. London: Routledge
- Mobley, William H. 1977. Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237–240.
- Ongori, Henry. 2007. A Review of The Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management*, 049–054.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Riggio, R.E. 2002. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. (4th ed). United States of America : Pearson Prentice Hall,
- Rosenblatt, Z., dan Ruvio, A. 1996. A Test of Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Setiawan, P.W. 2012. *Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Performansi Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*. Skripsi S1 Psikologi. Universitas Sebelas Maret. (Tidak diterbitkan).
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sverke, M., Hellgren, J. dan Naswall, K. 2002. No security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psycholog*, 7, 242-264.
- Toly, A.A. 2001. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 102-125.
- Ussahawanitchakit, P., J. Peemane, S. Pawapootanont, W. Chuwiruch, D. Saolom, M. Thongkam, et al. 2009. Effects of Job Burnout on Intention to Leave a Workplace of CPAs in Thailand. *European Journal of Management*, 9, 1–8.
- Visser, W. dan Rothmann, S. 2011. Exploring Antecedents and Consequences Of Burnout In A Call Centre. *Emperical Research*, 34(2), 79-87.