

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi (Robbins, 2010:23).

Sumber daya manusia adalah aset didalam organisasi yang nilainya begitu penting untuk organisasi, oleh sebab itu keberadaan fungsi SDM sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi, tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) akan menyebabkan kepincangan pada organisasi. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam mencapai suatu keberhasilan didalam organisasi sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting MSDM dalam keaktifan dan fungsi organisasi.

Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan .

Dalam dunia pekerjaan seringkali kita menemukan fenomena dimana banyak karyawan yang memilih untuk pindah dari perusahaan dan banyak pula karyawan yang memilih untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan. Karyawan yang memutuskan untuk pindah ataupun tetap bertahan dalam perusahaan umumnya didasarkan pada berbagai macam alasan. Karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Dimana rasa ketidaknyamanan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal seperti misalnya ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian budaya organisasi, pimpinan, rekan kerja, beban kerja, kompensasi yang tidak sesuai dan lain sebagainya. Bukan hanya dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan saja, karyawan yang memilih untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ataupun karena rasa nyaman dengan lingkungan yang baru sehingga membuat mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya

Munculnya sebuah perilaku didahului dengan adanya *intention*, *intention* adalah niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku. *Intention* untuk melakukan *turnover* merupakan proses mengevaluasi hubungan kerja dengan perusahaan yang akan berhubungan dengan keputusan untuk melakukan tindakan turnover yang sesungguhnya atau tidak. *Turnover intention* merupakan besarnya niat karyawan untuk keluar dari organisasinya. *Turnover intention* memberikan penjelasan terbaik untuk perilaku *turnover* karena *intention* telah mencakup persepsi dan penilaian seseorang.

Faktor yang dapat menyebabkan individu memilih untuk melakukan *turnover* bukan hanya karena faktor organisasi dan individual tetapi terkadang disebabkan oleh suatu keadaan tiba-tiba yang dapat mempercepat individu untuk langsung memutuskan melakukan *turnover*. Beberapa individu dapat dengan mudah memilih untuk melakukan *turnover* tanpa berfikir matang sebelumnya. apabila seorang individu terikat dengan organisasi dan kurang merasa nyaman dengan organisasi, maka akan muncul pemikiran untuk melakukan *turnover*. Hal ini yang sering disebut dengan *job insecurity*.

Timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting dewasa ini, karena tidak terkait dengan besaran gaji yang diterima oleh pegawai setiap bulan, melainkan juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup pegawai dalam bekerja.

Ketidakamanan kerja juga bisa dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup seperti hal-hal adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

Faktor lain yang juga dapat menyebabkan individu memilih untuk melakukan *turnover* yaitu akibat tidak mampu beradaptasi sehingga sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi yang akhirnya menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*). Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat

muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. *Burnout* banyak dialami oleh karyawan yang merasa kelelahan fisik, emosi dan mental yang dapat mengakibatkan individu tersebut merasa lemah, frustrasi dan kehilangan energi. Selain itu, karyawan yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan mental, kehilangan komitmen dan menurunnya motivasi seiring berjalannya waktu dan karena hal tersebut seringkali karyawan memutuskan untuk melakukan *intensi turnover*.

Selain *job insecurity* dan *burnout* variabel yang mempengaruhi *turnover intension* karyawan adalah *organization justice*. *Organization justice* (Keadilan organisasi) adalah penilaian pegawai terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya (Robbins, 2010:23). Terdapat tiga alasan mengapa pegawai peduli terhadap masalah keadilan organisasi. Pertama, manfaat jangka panjang, pegawai lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari keputusan seseorang, karena dengan adanya keadilan tersebut pegawai dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Pegawai juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat.

Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang (Moorman, 2010:35). Keadilan distributif merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para pegawai secara langsung untuk perusahaan. Keadilan distributif

berkaitan dengan adanya hubungan dengan kepuasan para pegawai dengan gaji, promosi, penilaian kinerja, dan komitmen organisasi.

Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya (Moorman, 2010:35). Berbeda dengan keadilan interaksional, dimensi ini berhubungan dengan individual ketika diperlakukan dengan adil oleh organisasi dimana individu itu berada, misalnya adanya hubungan individual dengan atasannya maupun dengan sesama individual. Keadilan interaksional ini lebih mengacu pada bagaimana interaksi dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan baik interaksi dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana pegawai diperlakukan secara adil dan wajar dalam perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pegawai bagian operasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Banyak penelitian sebelumnya yang mengambil objek yang sama yaitu Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, namun judul yang diangkat berbeda dengan yang peneliti lakukan saat ini. Sebagai contoh penelitian Aisyah (2019) yang mengangkat judul pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Apriyani (2019) yang mengangkat judul Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu.

Untuk mencari apakah ada permasalahan yang terjadi dilapangan terkait dengan variabel yang diteliti, maka peneliti mengadakan observasi. Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *job insecurity* pada pegawai bagian operasional Satuan Polisi Pamong Praja yaitu permasalahan gaji yang diterima pegawai pada awal tahun sering terlambat terutama untuk pegawai honor, pembayaran gaji biasanya dilakukan pada bulan ketiga tau keempat. Sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Padahal saat ini pegawai honorer bukan lagi tanggungan Pemerintah Daerah tapi sudah menjadi tanggungan Provinsi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pencapaian realisasi yang tidak sesuai dengan target. Berikut disajikan data pelaksanaan program kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD S/D Tahun 2019

No	Urusan/Bidang Urusan pemerintahan/Program Kegiatan	Target Renja SKPD Tahun 2018 Rp dan %	Realisasi Renja SKPD Tahun 2019 Rp dan %	Keterangan
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	(100%)	(97,6%)	Turun 2,4%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	(99%)	(97%)	turun 2%
3.	Program Peningkatan disiplin Aparatur	(95%)	(97,6%)	Naik 1,6%
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	(100%)	(82%)	Turun 18%
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	(80,4%)	(90%)	Naik 9,6%
6.	Program Peningkatan Keamanan dan kenyamanan Lingkungan	(95%)	(95%)	Tercapai 100%
7	Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Menjaga Ketertiban Dan Kemanan	(95%)	(97,9%)	Naik 2,9%
8.	Program pemberantasan Penyakit Msyarakat (Pekat)	(96,8%)	(84%)	Turun 12,8%

Sumber : SATPOL PP Rokan Hulu, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2019 Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai beberapa program kerja. Berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang relatif menurun. Karena terdapat beberapa program kerja yang terjadi ketidak tercapaian target program kerja.

Berdasarkan hasil analisa sementara dilapangan diketahui bahwa permasalahan *burnout* berupa :

1. Tuntutan tugas yang cukup berat dirasakan oleh pegawai, terutama pegawai bagian lapangan, hal ini terjadi ketika instansi memiliki banyak agenda kegiatan turun ke lapangan dikarenakan komposisi jumlah pegawai bagian lapangan dirasa masih kurang.
2. Tuntutan antar pribadi berupa adanya persaingan antara sesama pegawai yang tidak sehat, sehingga masih sering terlihat perselisihan diantara beberapa orang pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *organizational justice* yang ada pada bagian operasional Satuan Polisi Pamong Praja yaitu adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan. Kesenjangan itu berupa kesejangan komunikasi, atasan sering memberikan umpan balik atau tanggapan terhadap hasil kerja bawahan namun belum spesifik, sehingga bawahan merasa bingung. Misalnya, atasan mengatakan “kerjaan anda bagus, atau “kerjaan anda salah”, tetapi atasan tidak memberikan komentar atau alasan tanpa rincian bukti bagus atau kurang secara spesifik. Sehingga meyebabkan hubungan antara atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik. Selain itu permasalahan lain berupa kurangnya keterlibatan kerja antar sesama pegawai. seorang pegawai yang

merasa diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka pegawai tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap dan perilaku negatif.

Dengan beberapa permasalahan *intensi turnover* yang terjadi, pegawai ada yang memilih mulai yang tetap untuk bertahan dan ada juga pegawai yang ingin mencari pekerjaan yang lebih baik seperti melamar bekerja di tempat lain. Adapun data jumlah pegawai yang keluar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Turnover Pegawai

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	<i>Turnover</i> %
1.	2016	377	3	11,3
2.	2017	377	2	7,54
3.	2018	375	1	3,75
4.	2019	375	1	3,75

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai keluar di Bagian Operasional Satuan Polisi Pamong Praja terjadi setiap tahunnya sejak tahun 2016-2019. Pada tahun 2016 pegawai yang keluar sebanyak 3 orang, tahun 2017 sebanyak 2 orang, pada tahun 2018, pegawai yang keluar sejumlah 1 orang dan terakhir pada tahun 2019 pegawai yang keluar sejumlah 1 orang. Ada berbagai alasannya penyebab pegawai keluar dari Bagian Operasional Satuan Polisi Pamong Praja baik itu dari diri pegawai sendiri maupun yang berasal dari pihak hotel. Dari diri pegawai diantaranya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang

lebih baik di tempat lain, sedangkan dari pihak Satuan Polisi Pamong Praja dikarenakan pegawai tersebut melanggar peraturan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai penyebab *turnover* juga dikarenakan kurang puasnya pegawai terhadap sistem gaji, pihak Satuan Polisi Pamong Praja sering terlambat atau tidak tepat waktu dalam pembayaran gaji pegawai, terutam di awal tahun, serta kurang adanya pengadaan pengembangan keterampilan pegawai dan peningkatan aktualisasi diri serta perencanaan karir yang jelas.

Kehilangan pegawai selalu berarti kehilangan pengetahuan, modal, keahlian, dan pengalaman. Maka, menjadi kehilangan yang sangat besar bagi organisasi, apabila organisasi kehilangan orang yang sangat terlatih. Bila organisasi kehilangan seseorang dengan banyak pengetahuan, pada dasarnya organisasi telah kehilangan pendapatan yang seharusnya dihasilkan pegawai tersebut. Jadi, sangat penting bagi Satuan Polisi Pamong Praja agar tidak kehilangan pegawai, yang dapat mengakibatkan kerugian dan inefisiensi dalam pekerjaan organisasi. Sehingga perlu dikembangkan langkah-langkah yang diperlukan agar Satuan Polisi Pamong Praja dapat mempertahankan aset sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut dalam pengamatan penulis, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***Pengaruh Job Insecurity, Burnout Dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Pegawai Bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka perlu dilakukan merumuskan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat merangsang para peneliti lainnya Bagi Perusahaan untuk melakukan penelitian yang berkelanjutan mengenai subjek dan objek yang terkait di dalam penelitian ini serta mampu menjadi referensi tambahan bagi pengembangan penelitian yang selanjutnya. Model, jenis, metode dan temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, peneliti juga dapat belajar dan memahami lebih banyak mengenai fakta-fakta dan isu-isu yang terjadi di lingkungan kerja pada saat ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini memberi manfaat bagi instansi sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan evaluasi kinerja. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi instansi dalam menentukan kebijakan di dalam instansi khususnya dalam mengelola sumber

daya manusia. Sehingga segala kekurangan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam instansi mampu teratur dengan baik.

1.5 Sistematika penulisan

Sistematika dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terlebih dahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan teori

2.1.1 *Job Insecurity*

2.1.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Smithson dan Lewis (2011:78), mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2010:43), ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Saylor (2011:12), *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebihan menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Dari pendapat beberapa para ahli mengenai *Job insecurity*, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor- faktor Penyebab terjadinya *Job insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (2011:34) telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.1.3 Indikator *Job insecurity*

Indikator yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (2011:34) adalah :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Paserawak dan Strawser (2011:12) menerangkan mengenai indikator dari *job insecurity* yaitu :

1. Konflik peran (*role conflict*)

Yaitu ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Yaitu ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Perubahan Organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampangan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen

4. Lokus kendali

Yaitu merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Menurut Saylor (2011:12), indikator yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja yaitu:

1. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Yaitu ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Perubahan Organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampangan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen.

3. Konflik peran (*role conflict*)

Yaitu ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*).

2.1.2. *Burnout*

Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) menurut Mobley (2011:17) dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. *Burnout* banyak dialami oleh karyawan yang merasa kelelahan fisik, emosi dan mental yang dapat mengakibatkan individu tersebut merasa lemah, frustrasi dan kehilangan energi. Selain itu, karyawan yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan mental, kehilangan komitmen dan menurunnya motivasi seiring berjalannya waktu dan karena hal tersebut seringkali karyawan memutuskan untuk melakukan *intensi turnover*.

Menurut Davis & Jhon (2011:13), *burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah dan menjadi sinis tentang karir mereka.

Jogiyanto (2012: 318), Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba.

Menurut Venkatesh et al., (2013:21), *burnout* adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu. Seseorang yang menderita *burnout* secara emosional kelelahan dan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Jadi dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *burnout* adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah.

2.1.2.1 Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Robbins (2011:167) sebagai berikut:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan letih di tempat kerja.

2. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Depersonalisasi adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan.

3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi

Biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

Menurut Wibowo (2013:322) indikator *burnout* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu

organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, merupakan badan petunjuk suatu organisasi untuk mengetahui posisi kerja atau jabatan karyawan.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya pimpinan untuk membina karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan tekanan.

Menurut Venkatesh et al., (2013:21), indikator *burnout* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penurunan pencapaian prestasi pribadi

Biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, merupakan badan petunjuk suatu organisasi untuk mengetahui posisi kerja atau jabatan karyawan.

2.1.3 *Organization Justice*

Menurut Greenberg (2011:26), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi.

Moorman (2010:35), menyebutkan keadilan organisasional adalah cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan dengan adil di dalam pekerjaan mereka.

Sareshkeh *et al.*, (2012:56), menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan konsep yang mengungkapkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai keadilan organisasi maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan tingkat kepuasan kerja karyawan tentang adil atau tidak adilnya organisasi, yang berarti apabila karyawan merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan di dalam organisasi maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka.

2.1.3.1 Indikator *Organization Justice*

Menurut Farlin dan Sweeney (2012:56) indikator untuk melihat *organization justice* (keadilan dalam organisasi) adalah:

1. Karakteristik tugas

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

2. Tingkat kepercayaan bawahan

Sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

3. Frekuensi *feedback*

Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

Selanjutnya Moorman, (2010:76) terdapat indikator dalam *organization justice* (keadilan organisasional), yaitu meliputi:

1. Keadilan Distributif, terdiri dari sub indikator

- 1) Beban pekerjaan yang adil.
- 2) Tingkat gaji yang adil.
- 3) Penghargaan yang diterima cukup adil.

2. Keadilan Prosedural, terdiri dari sub indikator

- 1) Keputusan pekerjaan yang di buat pimpinan adil.

- 2) Pimpinan saya memastikan bahwa semua kekhawatiran karyawan didengar sebelum keputusan kerja dibuat.
 - 3) Untuk membuat keputusan kerja, pimpinan mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap.
 - 4) Pimpinan menjelaskan pekerjaan dan memberikan informasi tambahan.
3. Keadilan interaksional
- 1) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan baik.
 - 2) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat.
 - 3) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memberikan hak saya sebagai karyawan.
 - 4) Ketika keputusan dibuat mengenai pekerjaan, pimpinan memberikan penjelasan yang masuk akal.

Menurut Greenberg (2011:26),

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya
Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.
2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.
Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya.

3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi
Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya.

2.1.4 *Turnover Intention*

Munculnya sebuah perilaku didahului dengan adanya *intention*, *intention* adalah niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku. *Intention* untuk melakukan *turnover* merupakan proses mengevaluasi hubungan kerja dengan perusahaan yang akan berhubungan dengan keputusan untuk melakukan tindakan turnover yang sesungguhnya atau tidak. *Turnover intention* merupakan besarnya niat karyawan untuk keluar dari organisasinya. *Turnover intention* memberikan penjelasan terbaik untuk perilaku *turnover* karena *intention* telah mencakup persepsi dan penilaian seseorang.

Menurut Tett dan Meyer (2010:23) intensi *turnover* adalah suatu kesadaran yang dapat memiliki keinginan mencari alternatif kerja lain di dalam organisasi lainnya. Whitman, (2012) intensi *turnover* merupakan suatu niat pegawai yang tumbuh dari dalam diri pegawai untuk meninggalkan organisasi dengan sukarela. Intensi *turnover* (niat pindah kerja) merupakan niat pegawai yang tumbuh untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya di suatu organisasi.

Abelson (2011:152), intensi *turnover* didefinisikan sebagai suatu keinginan individu untuk berencana keluar (*turnover*) dari organisasi dan mencari preferensi pekerjaan lain". Dari definisi yang dikutip dari beberapa teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah suatu keinginan yang

dirasakan dan timbul dengan berbagai faktor yang mengakibatkan tidak inginnya pegawai bekerja di organisasi tempat pegawai bekerja, didalam rencana inginnya pegawai keluar (*turnover*) dari organisasi disamping itu pegawai juga mencari organisasi yang baru tempat pegawai melanjutkan pekerjaannya.

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa teori yang dikutip dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan keniatan yang muncul dari diri pegawai itu sendiri untuk dapat mengeluarkan diri dari sebuah organisasi tempat pegawai bekerja, didalam sebuah perencanaannya pegawai sangat sadar dan cakap dengan keputusan yang disusun serta akan segera dilakukannya dengan mengeluarkan diri terlebih dulu dari sebuah organisasi. *Turnover* membentuk kenyataan selesainya yang dihadapi oleh organisasi dengan jumlah pegawai yang telah meninggalkan organisasi pada tempo terakhir ini, intensi *turnover* juga mengarah pada hasil pertimbangan pegawai tentang kelangsungan hubungan pegawai dengan organisasi yang juga belum dilakukan dalam kepastian pegawai menetapkan keputusan akhir keluar dari organisasi tersebut. *Turnover* juga berupa megunduran diri pegawai dari organisasi, perpindahan keluar organisasi, pemberhentian kerja dan pensiunan anggota organisasi dikarnakan kematian atau kecelakaan.

2.1.4.1 Indikator Intensi *Turnover*

Dikutip dari teori Harnoto (2012:2) ”Intensi *Turnover* ditandai oleh berbagai hal yang dapat menyangkut perilaku seorang pegawai, seperti: tingkat catatan absensi yang meningkat, mulai malasnya kerja, naiknya keberanian diri untuk melanggar peraturan, tata tertib kerja, keberanian untuk dapat menentang atasan atau berani protes kepada atasan, maupun keserisan atau kemantapan untuk dapat menyelesaikan suatu tanggung jawab menurut jabatannya atau yang sangat beda pendapat dari biasanya.

Harnoto (2012:3) “intensi *turnover* dapat terlihat berkaitan dengan perilaku pegawai, diantaranya:

1. Absensi yang meningkat. Pegawai dapat mempunyai niat berkeinginan untuk pindah kerja, dan dapat ditandai dengan meningkatnya absensi. Pada situasi ini, tingginya tanggung jawab pegawai menjadi sangat berkurang dari kondisi biasanya.
2. Mulai malas bekerja. Pada kondisi ini, pegawai cenderung akan mulai malas dalam bekerja karena timbulnya orientasi pegawai mengenai organisasi atau kantor baru, sehingga mengabaikan ketenangan pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerja.
3. Peningkatan protes terhadap atasan. Pegawai yang sudah memiliki keinginan dalam diri untuk pindah, cenderung selalu protes terhadap peraturan-peraturan organisasi yang dirasa kurang cocok untuk pegawai yang sudah merasakan adanya ketidakcocokan dirinya didalam organisasi itu.

4. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Terdapat perubahan terhadap perilaku pegawai tersebut yang berkarakteristik positif, yaitu pegawai yang dapat mempunyai tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap tugas yang dibebankan. Apabila perubahan sikap tersebut menjadi meningkat tinggi maka menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

Sementara itu, menurut Mobley (2011:23) mengemukakan ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk dapat mengukur intense *turnover* yakni:

1. Pikiran-pikiran negatif untuk keluar atau berhenti. Pegawai dapat memiliki pikiran negatif untuk pindah kerja yang ditunjukkan dengan adanya pikiran-pikiran negatif untuk keluar atau berhenti yang mengakibatkan ketidakfokusan dalam melakukan pekerjaan.
2. Keinginan untuk dapat meninggalkan organisasi tempat pegawai bekerja. Pegawai akan cenderung memilikrkan bagaimana cara agar pegawai tersebut dapat keluar dari organisasi sehingga mengabaikan semua tanggung jawab yang seharusnya pegawai kerjakan.
3. Keinginan untuk mencari kegiatan yang berbeda atau mencari organisasi baru. Pegawai akan mencoba mencari alternatif pekerjaan lain diorganisasi lainnya. Dan sebelumnya pegawai akan mulai bertanya kepada perusahaan lain untuk menjadikannya tempat kerja yang baru.

Dalam beberapa pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator intensi *turnover* adalah bahwa pikiran-pikiran atas rencana seorang pegawai untuk keluar (*turnover*) dari sebuah organisasi, dengan rencana yang pegawai buat untuk diri pegawai, terlebih dahulu pegawai memeperlihatkan sikap-sikap yang melanggar aturan-aturan yang ditetapkan diorganisasi.

Menurut Abelson (2011:152), ada beberapa indikator penentu intensi *turnover* yaitu :

1. Komponen organisasional

Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.

2. Peluang karier

Organisasi menyampaikan peluang dan pengembangan karier dalam berbagai cara. Usaha pengembangan karier organisasional dirancang untuk memenuhi harapan para karyawan bahwa para pemberi kerja mereka berkomitmen untuk mempertahankan pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuannya saat ini.

3. Penghargaan

Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja datang dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan.

4. Rancangan tugas dan pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4.1 Faktor-faktor Intensi *Turnover*

Samad (2011:61) “ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk berpindah kerja, antara lain seperti :

1. Faktor individu (identitas organisasi, komitmen, gaji, dan kebijakan promosi organisasi)
2. Faktor demografi meliputi (umur pegawai, jenis kelamin pegawai, status pegawai dan pendapatan pegawai)

3. Faktor perilaku meliputi (hubungan sosial yang diterapkan ditempat kerja)
4. Faktor organisasi (kebijakan, prosedur organisasi, peraturan-peraturan organisasi, tindakan organisasi, dan filosofi organisasi).
5. faktor-faktor luar (eksternal) yang dihadapi oleh organisasi seperti tersedianya beberapa lapangan pekerjaan lain termasuk di organisasi pesaing tersebut, misalnya dengan menawarkan gaji atau upah dan keuntungan-keuntungan lainnya yang lebih tinggi dibanding dengan organisasi sebelumnya.

Selain dari itu kesiapan serikat buruh sebagai representasi yang mendukung hak-hak mereka dapat menjadi pemicu adanya hasrat untuk pindah kerja, yang mana pegawai lebih memilih mengabdikan pada organisasi yang bersedia mendengarkan pendapat mereka. (Batt et al, 2011:61).

Berdasarkan pengutipan di atas dari beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi intensi (*turnover*) yaitu salah satunya faktor organisasi pesaing, terkadang organisasi pesaing lebih mengutamakan gaji untuk menarik pegawai ke dalam organisasi pesaing tersebut, dengan begitu organisasi harus lebih memperhatikan perubahan-perubahan organisasi pesaing agar organisasi dapat memperbaiki peraturan-peraturan dan memperbaiki sistem kerja agar tidak lagi ada intensi *turnover* atau pengunduran diri.

2.1.4.2 Komponen-komponen yang mempengaruhi intensi *turnover*

Dikutip dari teori Mathis dan Jackson dalam studi penelitiannya (2014:15) “dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi pegawai dalam mengambil keputusan apakah ingin bertahan atau ingin meninggalkan organisasi. Komponen yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Komponen organisasional, hal yang dapat menyangkut strategi didalam organisasi yang bersangkutan dengan MSDM serta keamanan bekerja pegawai didalam organisasi (*job security*).
2. Hubungan pegawai, meliputi diperlakukannya secara adil dan hubungan antar rekan kerja. Sebuah peluang dalam karir, yang meliputi perencanaan dalam karir, sebuah penghargaan, yang meliputi gaji, tunjangan serta bonus atau kompensasi.
3. Dalam rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja sangat diperhatikan, serta mempunyai banyak tanggung jawab kerja yang harus dikerjakan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

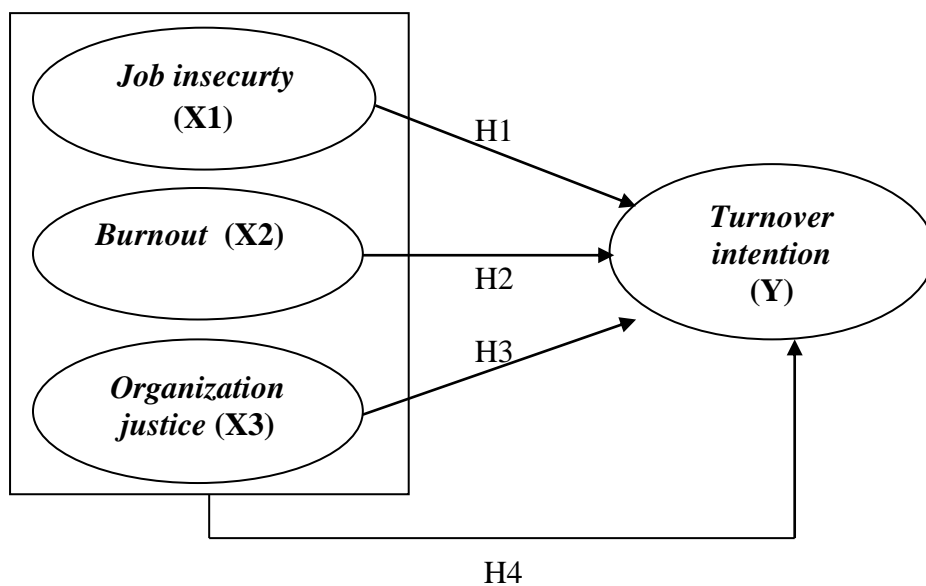
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Yunita (2015)	Pengaruh keadilan organisasi (<i>organizational justice</i>) dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
Halimah (2016)	Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga di gelael supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)	Hubungan variable job insecurity berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan variable kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> .
Kardiawan (2018)	Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan burnout terhadap <i>Turnover intention</i> pada pt. Lotus indah textile industries	hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh

	Kabupaten nganjuk	negatif signifikan terhadap turnover intention, stres kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>burnout</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan kepuasan kerja, stres kerja, <i>burnout</i> terbukti berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .
--	-------------------	--

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori serta tujuan penelitian, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:123).

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini maka penulis menyusun hipotesis yang merupakan anggapan sementara, yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja berpengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational justice* terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity*, kepuasan kerja dan *organizational justice* secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang lingkup penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan *organizational justice* terhadap *turnover intention* pegawai. Subyek dari penelitian ini adalah Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan objek penelitiannya adalah pegawai bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Januari sampai dengan Juli 2020.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:12), populasi adalah himpunan semua anggota yang ada didalam suatu penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2020 sebanyak 374 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:12), sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik. Dimana semua jumlah sampel diberi kuesioner yang berisi variabel yang akan diteliti. Sampel yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling* merupakan teknik penelitian sampelnya berdasarkan kebetulan, yaitu memilih responden dengan cara mendatangi responden kemudian

memilih calon responden kemudian memilih calon responden yang ditemui secara kebetulan. Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Husein (2011:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$N = \frac{374}{374(0,1)^2 + 1} = \frac{374}{4,74} = 78,90 \text{ dibulatkan menjadi } 79 \text{ responden.}$$

Adapun kriteria dalam penentuan sampel penelitian yaitu:

1. Sampel adalah pegawai yang bekerja pada bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Sampel adalah pegawai yang sudah bekerja minimal 4 tahun
3. Sampel adalah pegawai yang tidak memiliki jabatan fungsional pada bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah informasi yang terbentuk fakta yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Kuantitatif yaitu data urutan dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer. Merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu data yang dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
2. Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh dari bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang dibutuhkan dengan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

3.4.1 Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu dengan tujuan meninjau permasalahan mengenai variabel yang diteliti.

3.4.2 Dokumentasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara meminta kepada bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, tentang data sekunder berupa jumlah pegawai.

3.4.3 Kuesioner

Suatu pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkap daftar pertanyaan kepada responden yang berisi tentang variabel yang diteliti. Menyebarkan kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif untuk menguji hipotesis dan model kajian.

3.5 Definisi operasional

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, adapun operasional variabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.1
Definisi operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Job insecurity (X1)	<i>Job insecurity</i> menurut Smithson dan Lewis (2011:78 yaitu sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (<i>perceived impermanence</i>).	Paserawak dan Strawser (2011:12) 1. Konflik peran (<i>role conflict</i>) 2. Ketidak jelasan peran (<i>role ambiguity</i>) 3. Perubahan Organisasi (<i>organizational change</i>) 4. Lokus kendali	Likert
2	Burnout (X2)	Menurut Robbins (2009:167) berpendapat bahwa <i>burnout</i> merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan.	Robbins (2011:167) 1. Kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi	Likert
3	Organizational justice (X3)	Keadilan organisasional menurut Moorman (2010:35), adalah cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan dengan adil di dalam pekerjaan mereka.	Moorman, (2010:76) 1. Keadilan distributif. 2. Keadilan Prosedural 3. Keadilan interaksional	Likert
4	Turnover intention (Y)	<i>turnover intention</i> (niat pindah kerja) merupakan niat pegawai yang tumbuh untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya disuatu organisasi.	Harnoto (2012:3) 1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan protes terhadap atasan 4. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	Likert

3.6 Instrumen Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) yaitu mencoba menghubungkan variabel-variabel dan mengujinya dari hasil survey. Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif bertujuan mendeskripsi tentang ciri-ciri dari variabel-variabel penelitian. Sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

Dalam penelitian di uji apakah ada hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut, sehingga ada beberapa cara untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, seperti: populasi dan sampel, jenis dan jenis pengumpulan data, analisa data, serta pengujian hipotesis.

Setiap instrumen mempunyai skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2011:86). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Daftar pertanyaan (kuesioner) dalam penelitian ini, keseluruhan jawabannya diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yaitu berkisar antara 1 sampai 5. Pengaturan skor jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Apabila sangat setuju skor 5
2. Apabila setuju skor 4
3. Apabila kurang setuju skor 3
4. Apabila tidak setuju skor 2
5. Apabila sangat tidak setuju skor 1

Untuk menguji keabsahan dan keasihan dari suatu kuesioner diperlukan uji Validitas dan Reliabelitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan kesesuaian alat ukur yang sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Pemeriksaan kebenaran dilakukan untuk mengetahui apakah tanggapan kuesioner responden sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*corrected item total corelation*) $> r$ tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel. Adapun nilai r tabel pada tingkat sig 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menyatakan bahwa data dapat diandalkan jika dua atau lebih peneliti di objek yang sama, atau kumpulan data bila dibagi menjadi dua titik data yang berbeda menurut Sugiyono (2011:364). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu variabel baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* $>$ dari 0,60.

3.7 Teknik Analisis Data

Didalam menganalisa data yang telah dikumpulkan maka penulis menggunakan metode deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan TCR dengan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.2 Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 82	Sangat baik
81 – 71	Baik
70 – 61	Sedang
60 – 41	Kurang
40 – 0	Buruk

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji dasar klasik untuk model persamaan regresi berganda agar persamaan yang di hasilkan tidak bias yang terbaik (Best Linear Unbias Estimatot/BLUE). Adapun uji asumsi kalsik yang di gunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Trianto (2015:89), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang di miliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian, jika nilai Sig. Pada uji kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,5 (Sig.>0,05), maka data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Trianto (2015:89), di gunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidak samaan varians residul dari satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residul dari suatau pengamatan ke pengamatan yang lain tidak tetap, maka di sebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedatisitas dengan melakukan uji scatterplot. Menurut Trianto (2015:89), uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) dimana penyebaran titik-titik yang di timbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Trianto (2015:89), bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel

bebasnya lebih dari satu. Menurut (Trianto, 2015:89) Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF <10, tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

3.7.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Yang menyatakan hubungan sebuah variabel bebas (independent) dengan sebuah variabel tak bebas (dependen). Apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- X1 = *Job insecurity*
- X2 = *Burnout*
- X3 = *Organizational justice*
- Y = *Turnover intention*
- e = Kesalahan etimasi standar
- a = Intersep (perpotongan garis regresi dengan sumbu Y)
- b = Gradient (koefisien arah garis regresi)

3.7.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* terhadap variabel tidak bebas *turnover itention*. Nilai R² ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.7.5 Pengujian hipotesis

1. Uji t

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen serta variabel dependen (Y). Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan bantuan program SPSS. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

H₀ : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y

H₀ : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*) secara simultan.

Ha : diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *ob insecurity, burnout* dan *organizational justice* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.