

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sebuah perusahaan diantaranya bergantung pada faktor kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi penting karena beberapa alasan, yaitu sebagai sumber yang signifikan dalam keunggulan kompetitif serta menjadi bagian penting dari strategi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah seluruh karyawan yang menjalankan aktifitas perusahaan. Hal inilah yang membuat karyawan sebagai aset terpenting karena peran yang dimainkan oleh setiap karyawan terhadap kesuksesan perusahaan tersebut.

Untuk menjadi perusahaan yang unggul, tentu harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga akan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dalam dunia pekerjaan sering kali 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 ketidak nyamanan yang mereka rasakan. Dimana rasa ketidak nyamanan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal seperti misalnya ketidak puasan kerja, ketidak sesuaian budaya organisasi, pimpinan, rekan kerja, beban kerja, kompensasi yang tidak sesuai dan lain sebagainya. Bukan hanya dipengaruhi oleh rasa ketidak nyamanan 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*. 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 *burnout* variabel yang mempengaruhi *intensi turnover* karyawan adalah *employee engagement*. Organisasi semakin menyadari bahwa tidak ada perusahaan, kecil atau besar mencapai keberhasilan yang berkelanjutan tanpa melibatkan karyawan (*employee engagement*) yang memberikan energi tinggi dan semangat untuk pekerjaannya. *Employee engagement* adalah motivasi kognitif afektif di tempat kerja, yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. *Employee engagement* memiliki implikasi yang luas untuk kualitas tanggung jawab pekerjaan utama karyawan dan mendukung kinerja ekstra peran. Karena *employee engagement* sangat penting untuk kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan, pemimpin perusahaan harus terus berinovasi pada produk dan proses internal, karena *employee engagement* berakibat signifikan pada sikap dan perilaku kerja diskresioner karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki *employee engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Lodahl dan Kejner (2014:25) mendefinisikan *employee engagement* sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan

atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. *Employee engagement* sebagai tingkat sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki *employee engagement* yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* atau ketidaknyamanan kerja. Timbulnya rasa *job insecurity* 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.

Job insecurity 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.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Sapadia Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan salah satu hotel berbintang yang cukup besar di Kabupaten Rokan Hulu. Ada beberapa permasalahan yang dihadapi Hotel Sapadia berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan terkait dengan penyebab terjadinya *turnover* karyawan beberapa tahun terakhir ini.

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

1. Tuntutan tugas yang cukup berat dirasakan oleh karyawan, terutama karyawan bagian dapur, hal ini terjadi ketika hotel memiliki banyak acara ataupun tamu dikarenakan komposisi jumlah karyawan bagian dapur sangat terbatas.
2. Tuntutan peran berupa setiap karyawan diharuskan dapat menjalankan pekerjaan ganda dikarenakan keterbatasan jumlah karyawan, misalnya bagian laundry diminta bantuannya untuk turut andil ketika hotel memiliki banyak acara ataupun tamu agar dapat melayani tamu dengan maksimal.
3. Tuntutan antar pribadi berupa adanya persaingan antara sesama karyawan yang tidak sehat, sehingga masih sering terlihat keributan diantara beberapa orang karyawan dalam bekerja.

Pada permasalahan *employee emgagement* berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan diketahui dari segi aspek perilaku, pihak hotel kurang memperhatikan masalah pengaturan pekerjaan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan *basic* perhotelan, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang karyawan sedikit kesulitan ataupun hasilnya tidak maksimal

Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *job insecurity* pada karyawan Hotel Sapadia yaitu permasalahan konflik peran yang dirasakan karyawan, hal ini terjadi dikarenakan karyawan harus mengerjakan dua pekerjaan yang berbeda secara bersamaan. Selain itu permasalahan perubahan organisasi yang disebabkan pergantian manajer juga membuat karyawan tidak

merasa nyaman bekerja, karena manajer baru dianggap kurang bersikap demokratis dalam memimpin.

Dari beberapa fenomena yang ada di Hotel Sapadia, maka dapat dikaitkan dengan *intensi turnover* yaitu :

1. Peluang karir yang kurang jelas, hal ini disebabkan karena sifat organisasi yang kurang demokratis dan terbuka atas jenjang karir seseorang dan dipengaruhi unsur nepotism. Hotel Sapadia merupakan hotel milik pribadi, sehingga dalam menentukan posisi atau jabatan tertentu bukan hanya penilaian atas prestasi kerja namun juga sangat dipengaruhi oleh unsur kedekatan seseorang dengan pemilik hotel.
2. Penghargaan organisasi terhadap karyawan yang masih kurang, hal ini terlihat dari pembayaran gaji karyawan yang sering terlambat atau tidak tepat waktu.

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

Tabel 1.1
Turnover Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	<i>Turnover %</i>
1.	2015	54	3	5,56
2.	2016	59	2	3,39
3.	2017	57	1	1,75
4.	2018	58	1	1,72

Sumber: Hotel Sapadia, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan keluar di Hotel Sapadia terjadi setiap tahunnya sejak tahun 2015-2018. Pada tahun 2015 karyawan yang keluar sebanyak 3 orang, tahun 2016 sebanyak 2 orang, pada tahun 2017, karyawan yang keluar sejumlah 1 orang dan terakhir pada tahun 2018 karyawan yang keluar sejumlah 1 orang. Ada berbagai alasannya penyebab karyawan keluar dari Hotel Sapadia baik itu dari diri karyawan sendiri maupun yang berasal dari pihak hotel. Dari diri karyawan diantaranya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, sedangkan dari pihak hotel dikarenakan karyawan tersebut melanggar peraturan hotel.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan penyebab *turnover* juga dikarenakan kurang puasnya karyawan terhadap sistem upah atau gaji, pihak hotel sering terlambat atau tidak tepat waktu dalam pembayaran gaji karyawan serta kurang adanya pengadaan pengembangan keterampilan karyawan dan peningkatan aktualisasi diri serta perencanaan karir yang jelas.

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

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, penelitian tertarik untuk mengetahui lebih jauh dengan mengangkat judul penelitian yaitu “**Pengaruh *Burnout, Employee Engagement dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel Sapadia***”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia?
4. Apakah *burnout, employee engagement dan job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* berpengaruh terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.

4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sekaligus mengkonfirmasi teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* terhadap *intensi turnover*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan tambahan ilmu pengetahuan bagi perusahaan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* terhadap *intensi turnover*.

- b. Bagi Peneliti

Untuk memberikan gambaran secara obyektif terkait dengan pengaruh *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* terhadap *intensi turnover*.

c. Bagi Karyawan

Memberikan tambahan ilmu serta wawasan tentang *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* agar karyawan *intensi turnover* semakin baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berisi landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta 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.

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 *Burnout*

2.1.1.1 Pengertian *Burnout*

Menurut Wibowo (2013:322), *burnout* yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Burnout dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis

Menurut Robbins (2009:167) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

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.

2.1.1.2 Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Robbins (2013:167) 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.

2.1.2 *Employee Engagement*

2.1.2.1 *Pengertian Employee Engagement*

Menurut Lodahl dan Kejner (2014:23), mendefinisikan *employee engagement* adalah bagaimana seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu *employee engagement* juga merupakan sejauh mana seseorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:149), mengatakan bahwa *employee engagement* adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:293), mendefinisikan *employee engagement* karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan.

Luthans (2016:26) mendefinisikan bahwa *employee engagement* terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).

Menurut Notoatmodjo (2011:67) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memperhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah.

Dari beberapa pengertian mengenai *employee engagement* dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya dan dari tingkat pengunduran diri.

2.1.2.2 Hakikat *Employee Engagement*

Menurut Notoatmodjo (2011:67), hakikat *employee engagement* antara lain adalah :

1. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat dan lainnya.

2. Motivasi kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

Robbins (2012:158), menyatakan hakikat dari *employee engagement* antara lain terdiri dari :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*). Aktif berpartisipasi

adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

2.1.2.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Rivai (2011:741), indikator dalam *employee engagement* karyawan adalah :

1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif keterlibatan kerja karyawan berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

2. Aspek Emosional

Aspek emosional keterlibatan kerja karyawan berfokus pada perasaan karyawan serta perilaku positif maupun negative karyawan terhadap perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

3. Aspek Perilaku

Aspek perilaku dari keterlibatan kerja karyawan merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat bagaimana pengaturan waktu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan berpikir yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan maupun energi yang dikhususkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Ada tiga indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2016:27) yang dapat meningkatkan kemungkinan *employee engagement* dalam pekerjaan karyawan. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.
2. Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status dan atau karir.
3. Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

2.1.3 Job Insecurity

2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity

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*).

Ketidak amanan kerja menurut Rowntree (2010:43), ketidak amanan 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 (2009:12), *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 berlebih 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 ketidak pastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

2.1.3.2 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.

2.1.3.3 Indikator *Job insecurity*

Indikator yang mengakibatkan timbulnya *job insecurity* 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 ekstrem, 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 inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

2.1.4 *Intensi Turnover*

2.1.4.1 Pengertian *Intensi Turnover*

Dikutip dari teori Zaffane dalam penelitian Nayaputera Yatna (2011:51) ”*intensi* didefinisikan sebagai niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu”. Dari definsi diatas mengetahui bahwa *intensi* dapat diartikan sebagai niat yang timbul dari diri seorang pegawai disebabkan oleh beberapa kendala yang membuat pegawai itu memiliki niat untuk keluar (*turnover*) dari sebuah organisasi yang kini pegawai bekerja.

Dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa *intensi turnover* yaitu berniat nya pegawai untuk mengeluarkan diri dari organisasi atau tempat saat ini pegawai bekerja, dalam perencanaan niat nya pegawai sangat sadar akan keputusan yang pegawai lakukan untuk dirinya dan organisasi.

Dikutip dari terori Tett dan Meyer (2010:23) *intensi turnover* adalah suatu kesadaran yang dapat memiliki keinginan mencari alternatif kerja lain di dalam organisasi lainnya.

Dikutip dari Whitman, (Chang, 2008) *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 dalam penelitian Yatna Nayaputera (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 dikarenakan kematian atau kecelakaan.

2.1.4.2 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 Mathis dan Jackson (2012:69), 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. Budaya organisasional merupakan komponen organisasional yang berupa pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi.

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. Karena karyawan menghabiskan waktu yang signifikan di tempat kerja, mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik, mengingat sifat pekerjaan tersebut.

5. Hubungan Karyawan

Kumpulan terakhir yang memengaruhi retensi karyawan di dasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disipliner dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semuanya mempengaruhi retensi karyawan.

2.1.4.3 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.

2.1.4.4 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 yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

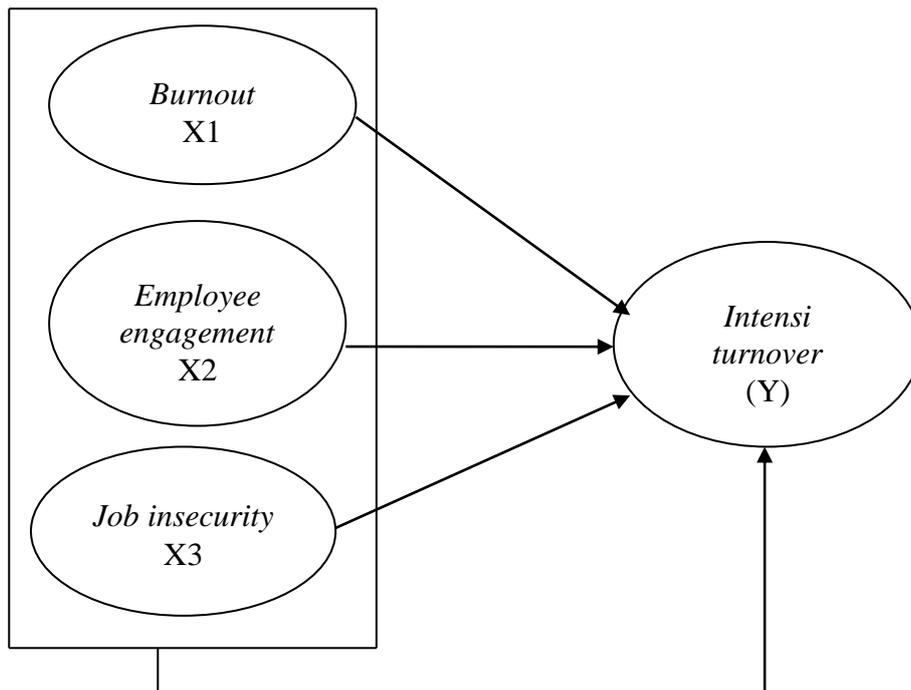
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	Chairiza (2018)	Pengaruh <i>burnout</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap intensi turnover karyawan hotel	Variabel Independen : <i>burnout</i> dan <i>employee engagement</i> Variabel Dependen : intensi turnover (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan <i>burnout</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover, sedangkan secara parsial <i>burnout</i> berpengaruh positif dan <i>employee engagement</i> berpengaruh negatif terhadap intensi turnover karyawan hotel.

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
2	Audina (2018)	Pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>job stress</i> terhadap <i>turnover intention</i> (Studi Pada <i>Staff</i> Industri Farmasi <i>Lucas Group</i> Bandung)	Variabel Independen : <i>job insecurity</i> dan stres kerja Variabel Dependen : intensi turnover (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Halimah (2016)	Pengaruh <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga di gelael supermarket (studi kasus pada gelael superindo kota semarang)	Variabel Independen : <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja dan lingkungan Variabel Dependen : intensi turnover (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas alur penelitian yang penulis lakukan, maka dibuatlah secara ringkas kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.

H2 : Diduga *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.

- H3 : Diduga *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.
- H4 : Diduga *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *intensi turnover* karyawan Hotel Sapadia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif guna mengetahui pengaruh perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian adalah di Hotel Sapadia Rokan Hulu yang terletak di jalan Tuanku Tambusai km. 04 Simpang Empat Pematang Berangan Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan September 2021.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi (2010:134) populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu yang berjumlah 57 orang.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Suharsimi, 2010:134)). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 57 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis mengenai perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu.

2. Sumber data di peroleh dari:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen tertulis atau registrasi konsumen tentang jumlah pengunjung di Hotel Sapdia Rokan Hulu.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi.

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada Hotel Sapadia, seperti : data jumlah pegawai serta data lainnya yang menunjang pokok pembahasan.

2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

3. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Burnout</i> (X1)	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 (2013:167) 1. Kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi	Ordinal
<i>Employee engagement</i> (X2)	Menurut Robbins dan Coulter (2012:149), mengatakan bahwa <i>Employee engagement</i> adalah tingkat pengindenfikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.	Luthans (2016:27) 1. Perasaan berarti 2. Rasa aman 3. Perasaan ketersediaan	Ordinal

<i>Job insecurity</i> (X3)	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	Ordinal
<i>Intensi turnover</i> (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	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Didalam melakukan penelitian, peneliti memberikan skala untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Skala yang digunakan dan skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013:87).

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji validitas Instrument

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya, suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur. Validitas berarti taraf keabsahan dalam mengukur target yang diukur dengan menggunakan data berupa skor hasil uji coba instrumen yang telah disiapkan, pengetesan instrumen dilakukan kepada sejumlah individu yang setara dengan subjek penelitian. Sedangkan uji validitas logis dilakukan dengan cara mencermati isi (*content*), konstruksi dan tampilan (*face*). Setelah kriteria instrumen yang berkualitas diketahui dan memenuhi barulah dapat digunakan untuk menjangkau data penelitian (Suwartono, 2014: 69).

Validitas dalam penelitian ini dicari dengan *criteria internal* yaitu mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Cara yang digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya adalah dengan program SPSS memakai teknik korelasi *product moment*.

2. Uji Reliabilitas Instrument

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu

jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2011: 81). Penelitian memerlukan data yang benar-benar valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer, terlebih dahulu diujicobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, Jika koefisien alpha cronbach > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2012: 68).

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran. Dalam hal ini menggunakan TCR. masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden
Rs = Rata-rata skor jawaban responden
N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2012:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
70% - 80.99%	Baik
41% - 69.99%	Cukup baik
21% - 40.99%	Kurang baik
0% - 20.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2012:15)

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

1. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

2. Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3. Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali,2010:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010:112).

3.7.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2011: 309), “karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel

maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi". dengan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	=	<i>Intensi turnover</i>
X1	=	<i>Burnout</i>
X2	=	<i>Employee engagement</i>
X3	=	<i>Job insecurity</i>
a	=	Nilai konstanta
b	=	Koefisien regresi
e	=	Standar error

3.7.3.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* dalam menerangkan variabel *intensi turnover*.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients B* dengan *Standard error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Apabila t hitung $< t$ tabel dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0, 05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:17). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu *intensi turnover*.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu *burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu *intensi turnover*. Menurut Ghozali (2011:13), dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011:16). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*burnout*, *employee engagement* dan *job insecurity*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*intensi turnover*) amat terbatas.