

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *BURNOUT* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI BAGIAN OPERASIONAL
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ROKAN HULU**

Ria Diati Oktariana, Hidayat

Abstrak

This study aims to determine the effect of job insecurity, burnout and organizational justice on employee employee turnover intention in the Civil Service Police Unit in Rokan Hulu Regency. The population in this study were all employees of the Civil Service Police Operational unit of Rokan Hulu Regency. The research sample used a purposive sampling technique, with a total of 79 people. The independent variables in this study were job insecurity (X1), burnout (X2), organizational justice (X3), dependent variable (Y) turnover intention. Methods of data collection using observation, documentation and questionnaires. Data analysis uses multiple linear regression. Based on partial test results it is known that job insecurity, burnout and organizational justice have a significant effect on turnover intention, where the significant value indicates that it is smaller than the significant level of 0.05. The calculation of the coefficient of determination shows that the influence of job insecurity, burnout and organizational justice together has a positive effect on turnover intention of 97.5%, while the remaining 2.5% is influenced by other variables not examined.

Keywords: *Job Insecurity, Burnout, Organizational Justice Dan Turnover Intention*

PENDAHULUAN

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 intention* 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 atau 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.

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 kesenjangan 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 menyebabkan 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.

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 pegawaitersebut. 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.

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.

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.

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, perampingan (*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.

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.

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 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.

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.

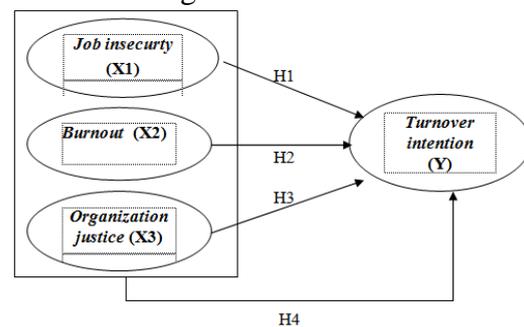
Menurut Tett dan Meyer (2010:23) intensi *turnover* adalah suatu kesadaran yang dapat memiliki keinginan mencari alternatif kerja lain di dalam organisasi lainnya. Whitman, (2012) intensi *turnover* merupakan suatu niat pegawai yang tumbuh dari dalam diri pegawai untuk meninggalkan organisasi dengan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

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*.

Berdasarkan landasan teori serta tujuan penelitian, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sebanyak 79 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini *job insecurity* (X1), *burnout* (X2), *organizational justice* (X3), variabel terikat (Y) *turnover intention*. Metode pengumpulan data menggunakan observasi,

dokumentasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pernyataan variabel yang diajukan kepada responden maka data kuisisioner dikatakan valid. Dapat dikatakan valid karena nilai *pearson correlate* nya lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} = 5\%$, $df = n-2$, dimana $n = 79$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa semua butir pernyataan yang menjadi dimensi pengukuran dari variabel yang di amati sudah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa semua nilai variabel menunjukkan konsistensi yang dapat di percaya atau reliabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa semua butir pernyataan yang menjadi dimensi pengukuran dari variabel yang di amati sudah reliabel.

Tabel 1.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.399	.675	.591	.557		
Job Insecurity (X1)	.768	.015	49.781	.000	.826	1.211
Burnout (X2)	.296	.034	8.755	.000	.307	3.252
Organizational Justice (X3)	.200	.022	9.254	.000	.326	3.069

a. Dependent Variable: Y

Model tersebut dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,399 + 0,768 X_1 + 0,296 X_2 + 0,200 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,399 menyatakan bahwa jika nilai *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* nilainya adalah 0, maka *turnover intention* (Y) nilainya 0,399.

2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,768 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,768. Hal ini dapat diartikan bahwa *job insecurity* yang dialami pegawai dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan *job insecurity*, maka *turnover intention* akan meningkat.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,296 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% *burnout* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,296. Hal ini dapat diartikan bahwa *burnout* yang dialami pegawai dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan *burnout*, maka *turnover intention* akan meningkat.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,200 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% *organizational justice* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,200. Hal ini dapat diartikan bahwa *organizational justice* yang dialami pegawai dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan *organizational justice*, maka *turnover intention* akan meningkat.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.975	.530

Tabel 2. diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,975 (97,5%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 97,5% yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan sisanya 2,5% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.399	.675	.591	.557		
Job Insecurity (X1)	.768	.015	49.781	.000	.826	1.211
Burnout (X2)	.296	.034	8.755	.000	.307	3.252
Organizational Justice (X3)	.200	.022	9.254	.000	.326	3.069

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.718	3	280.906	999.440	.000 ^a
	Residual	21.080	75	.281		
	Total	863.797	78			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* terhadap *turnover intention*. Pada analisis masalah yang kedua ini penulis ingin mengetahui seberapa besar variabel *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* mempengaruhi *turnover intention*. Untuk menguji penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji F atau uji simultan dan uji T atau uji parsial.

Hasil deskriptif variabel *job insecurity* berdasarkan tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan “dalam menjalankan aktivitas, saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda” dengan nilai TCR sebesar 85,2% pada kriteria sangat baik, sedangkan tanggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 7 yaitu dengan adanya pergantian manajemen

mengakibatkan perubahan pada deskripsi tugas pegawai dengan nilai TCR sebesar 75% pada kriteria baik. Untuk meminimalisir *job insecurity* pada pegawai sebaiknya walaupun terjadinya perubahan pada manajemen namun untuk deskripsi tugas pegawai tidak sepenuhnya dilakukan perubahan, karena untuk menjalankan deskripsi tugas yang baru pegawai perlu penyesuaian kembali dan tentunya membutuhkan waktu yang lama. Secara keseluruhan penilaian terhadap variabel *job insecurity* diperoleh nilai TCR terhadap sebesar 79,34% dengan kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sudah memiliki kenyamanan dalam bekerja sehingga akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk pegawai meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain.

Hasil deskriptif variabel *burnout* berdasarkan tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 6 yang menyatakan “saya merasa saat ini motivasi untuk berkeja selalu menurun” dengan nilai TCR sebesar 97% pada kriteria sangat baik, sedangkan tanggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 3 yaitu saya selalu bersikap masa bodoh terhadap pekerjaan saya dengan nilai TCR sebesar 74,6% pada kriteria baik. Menghadapi permasalahan ini, disarankan kepada pegawai bagian operasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk lebih bertanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pa yang menjadi tujuan, visi dan misi organisasi dapat tercapai. Secara keseluruhan penilaian terhadap variabel *burnout* diperoleh nilai TCR terhadap sebesar 79, 4% dengan kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sudah dapat mengontrol rasa kejenuhan dalam bekerja dengan baik sehingga akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk pegawai meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain.

Hasil deskriptif variabel *organizational justice* berdasarkan

tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan “saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab” dengan nilai TCR sebesar 97% pada kriteria sangat baik, sedangkan tanggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 6 yaitu untuk membuat keputusan pekerjaan, pimpinan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap dengan nilai TCR sebesar 73,2% pada kriteria baik. Maka disarankan kepada pimpinan bagian operasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu sebelum mengambil kebijakan atau keputusan sebaiknya mengumpulkan informasi yang akurat, sehingga setiap kebijakan dan keputusan yang diambil dapat diterapkan secara adil kepada seluruh pegawai. Secara keseluruhan penilaian terhadap variabel *organizational justice* diperoleh nilai TCR terhadap sebesar 73,6% dengan kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja sudah dapat memberikan keadilan organisasi bagi pegawainya, yang berarti apabila pegawai merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka akan semakin puas perasaan pegawai atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasakan kurangnya keadilan di dalam organisasi maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka.

Hasil deskriptif variabel *turnover intention* berdasarkan tanggapan responden yang paling banyak yaitu pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan “saya selalu tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktu yang ditentukan” dengan nilai TCR sebesar 85,6% pada kriteria sangat baik, sedangkan tanggapan yang paling rendah dari responden pada pernyataan nomor 6 yaitu saya merasa pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi kurang adil dengan nilai TCR sebesar 75,8% pada kriteria baik. Maka sebaiknya dalam pemberian *reward*, pimpinan selalu menilai secara objektif sesuai prestasi dan hasil kerja yang dimiliki pegawai. Secara keseluruhan penilaian

terhadap variabel *turnover intention* diperoleh nilai TCR terhadap sebesar 81,4% dengan kriteria sangat baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sudah merasa terikat dengan organisasi dan merasa nyaman dengan organisasi, sehingga pemikiran untuk melakukan *turnover* dapat di kontrol dengan baik.

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 49,781 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan t tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Halimah (2016) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 8,755 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan t tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Kardiawan (2018) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel *organizational justice* terhadap *turnover intention* secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 9,254 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan t tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yunita (2015) yang menyatakan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 999,440$ dengan level sig = 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa *job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yunita (2015) yang menyatakan bahwa *organizational justice* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Halimah (2016) yang menyatakan bahwa *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Kardiawan (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, *burnout* terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. *Burnout* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
3. *Organizational justice* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
4. *Job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Disarankan kepada pimpinan bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong

Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk meminimalisir *job insecurity* pada pegawai sebaiknya walaupun terjadinya perubahan pada manajemen namun untuk deskripsi tugas pegawai tidak sepenuhnya dilakukan perubahan, karena untuk menjalankan deskripsi tugas yang baru pegawai perlu penyesuaian kembali dan tentunya membutuhkan waktu yang lama.

2. Disarankan kepada pegawai bagian operasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk lebih bertanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pa yang menjadi tujuan, visi dan misi organisasi dapat tercapai.
3. Disarankan kepada pimpinan bagian operasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu sebelum mengambil kebijakan atau keputusan sebaiknya mengumpulkan informasi yang akurat, sehingga setiap kebijakan dan keputusan yang diambil dapat diterapkan secara adil kepada seluruh pegawai.
4. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* di berbagai perusahaan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson (2011). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Agung Media; Jakarta.
- Batt et al (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Davis & Jhon (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Farlin dan Sweeney, Swoutar (2012). *Organizational Behavior*. Jakarta :Salemba Empat.
- Greenberg, Jerald. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Prentice Hall.

- Greenhalgh dan Rosenblat. (2011). *Pengembangan SDM*. Terjemahan. Bandung :Alfabeta.
- Halimah (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Jurnal Maker. Volume 3; 1-10*.
- Harnoto (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE- Yogyakarta.
- Husein, Umar (2011). *Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif* penerbit Erlangga.
- Jogiyanto (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE- Yogyakarta.
- Kardiawan (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Binus Business, Volume 12; 1-14*.
- Mathis Robert L dan Jackson John H (2014). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Moorman, C. R. Deshpande. (2010). *Pemasaran*. Jakarta :Erlangga.
- Mobley (2011). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Pasewark, W.R, dan Strawser, J. (2011). *Perilaku Organisasi*. Bandung :Alfabeta.
- Robbins, stephen. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, stephen. (2011). *Organizational Behaviour. 11th Edition*. Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- Rowntree. (2010). *Strategi Belajar Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta :Salemba Empat.
- Samad (2011). *Perilaku Organisasi*. Bandung :Alfabeta.
- Sareskeh et al. (2012). *Impact of Organizational Justice Perception on Job Satisfaction*. Dalam Bahasa Indonesia. Jakarta :Erlangga.
- Saylor J. Gallen. (2011). *Perilaku Organisasi*. Bandung :Alfabeta.
- Smithson dan Lewis, C.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Genesis
- Sugiyono (2011). *Statiska Untuk Penelitian*. Jakarta:Rhineka Cipta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*: PT. Alfabeta, Bandung.
- Tett dan Meyer (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Venkatesh et al., (2013). *Panduan Meningkatkan Kecerdasan Emosional*. Bandung:Cipta Karya.
- Wibowo (2013). *Emotional Parenting*. Yogyakarta:Pilar Media.
- Whitman, (2012). *Evaluasi Kinerja SDM, Perusahaan PT. Remaja Aditama*, Bandung.
- Yunita (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal manajemen Undip, vol. 6; 1-12*.