

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pertumbuhan bisnis makanan dan minuman masih tercatat sebagai pertumbuhan yang tinggi di berbagai belahan dunia (Nonto 2006). Banyak outlet muncul untuk menawarkan produk makanan dan minuman dalam berbagai bentuk. Mulai dari yang sederhana hingga yang mewah. Hal ini disebabkan karena makanan adalah salah satu kebutuhan pokok yang semua orang harus penuhi. Alasan rasional outlet makanan tumbuh berkembang adalah karena bisnis ini menjanjikan keuntungan yang besar. Pesatnya pertumbuhan di industri jasa makanan memicu tumbuhnya restoran cepat saji. Dengan semakin banyaknya restoran cepat saji yang ada, maka menimbulkan persaingan tersendiri di antara restoran cepat saji tersebut, berbagai cara dilakukan oleh masing-masing restoran cepat saji untuk memenangkan persaingan.

Era globalisasi ini, yang ditandai dengan masuknya perusahaan-perusahaan asing serta *expatriate* meningkatkan standar pelayanan yang berpengaruh juga terhadap meningkatnya ekspektasi konsumen, sehingga persaingan perusahaan yang adapun semakin ketat (Swastha Basu & Handoko, 2005). Fluktuasi ekonomi di Indonesia ternyata tidak mempengaruhi industri makanan dan minuman. Jenis usaha tersebut masih berjalan lancar karena masyarakat membutuhkan makanan. Makanan merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi dan tidak terpengaruh oleh keadaan ekonomi di Indonesia. Para wiraswasta berlomba-lomba memberi

nilai tambah (*value added*) pada produk mereka agar semakin menarik dimata konsumen dan meningkatkan pelayanan dengan cara mereka masing-masing (Swastha Basu, & Handoko 2005). Hal ini juga berguna untuk mendapatkan ataupun meningkatkan kepuasan konsumen, dengan harapan akan melakukan pembelian kembali.

Bisnis *Food and Beverages* atau yang lebih sering dikenal dengan istilah restoran ini menjadi salah satu tempat dimana pengunjung dapat menggunakan alat indra untuk menikmati pelayanan tertentu (Walker, 2004). Bisnis ritel yang diteliti dalam penelitian ini adalah bisnis *Food and Beverages*, atau yang lebih sering dikenal dengan istilah restoran. Restoran adalah salah satu bentuk toko ritel yang sudah tidak asing lagi bagi konsumen, yang menyediakan produk sekaligus jasa secara bersamaan (*hibrida*). Menurut Atmodjo (2005) restoran adalah suatu tempat atau bangunan yang diorganisir secara komersil, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumennya baik berupa makanan maupun minuman. Menurut Walker (2004) restoran adalah salah satu tempat dimana pengunjung dapat menggunakan alat indra untuk menikmati pelayanan tertentu. Sedangkan menurut Ninemeier dan Hayes (2006) restoran adalah suatu operasi layanan makanan yang mendatangkan keuntungan yang mana basis utamanya termasuk di dalamnya adalah penjual makanan atau minuman kepada individu-individu dan tamu-tamu dalam kelompok kecil.

Restoran yang menjadi objek penelitian adalah satu restoran khas Jepang di Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Departement* (HRD) pada tanggal 20 April 2019 di restoran khas Jepang Yogyakarta menunjukkan bahwa permasalahan yang sering terjadi di restoran tersebut adalah

keluar masuknya karyawan atau biasa disebut sebagai intensi *turnover*. HRD mengatakan intensi *turnover* kerap terjadi pada bagian kasir, pelayanan, dan *cooking* (memasak atau bagian dapur). Bagian-bagian tersebut memiliki deskripsi pekerjaan yaitu bagian kasir bertugas untuk mengatur jalanya transaksi pembelian dan mengatur laporan hasil penjualan. Bagian pelayanan bertugas untuk melayani konsumen dengan mencatat menu, memberikan daftar pesanann kepada bagian *cooking*, dan membereskan meja makan. Bagian *cooking* bertugas untuk membeli bahan memasak, membuat masakan sesuai pesanan konsumen, dan menjaga area dapur.

Menurut HRD permasalahan intensi *turnover* yang terjadi pada bagian kasir, pelayanan, dan *cooking* membuatnya harus mencari Sumber Daya Manusia (SDM) yang baru. Kondisi ini menjadikan perusahaan harus mengeluarkan dana yang lebih besar untuk merekrut karyawan yang baru dan memberikan pelatihan kerja. HRD mengatakan lebih baik mengembangkan kemampuan karyawan yang lama dibandingkan harus mengembangkan karyawan yang baru karena harus memulainya dari awal kembali. Intensi *turnover* yang terjadi di restoran khas Jepang di Yogyakarta tersebut yaitu karyawan yang ingin keluar dari sana biasanya mencari-cari kesalahan dengan lambat bekerja, tidak sigap melayani konsumen, terkesan kurang memberikan keramahan, dan terjadinya kesalahan saat menulis pesanan yang mana ini dapat memperburuk citra restoran tersebut, sehingga jika kejadian ini terus terjadi restoran tersebut akan sulit bersaing dengan restoran yang lainnya.

Pesatnya persaingan industri membuat organisasi ataupun perusahaan berlomba-lomba untuk melakukan inovasi baik secara konsep ataupun SDM yang

mereka punya. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno dalam Sukron, 2015). Hal tersebut menyebabkan betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan, tanpa didukung oleh SDM yang memadai maka sulit bagi organisasi manapun untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2014).

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang sesuai (Samsudin dalam Gurning, 2010). Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan hingga dimungkinkan terjadi permasalahan perusahaan seperti konflik, rendahnya tingkat kepuasan kerja, dan perilaku karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja yang disebut *turnover*. Menurut Suwandi dan Indriantoro (dalam Setyanto 2013) *turnover intention* menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan apabila ditinjau dari segi finansial dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya besar untuk merekrut karyawan baru dan melakukan pelatihan. Tentunya dengan melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru akan menghabiskan cukup banyak waktu bagi perusahaan dan hal ini merupakan sebuah kerugian. Randhawa (dalam Putra, dkk, 2015) menyebutkan bahwa dewasa ini perkembangan organisasi menemui permasalahan dalam hal *turnover* sehingga dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi.

Menurut Mobley (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Abdil (dalam Mujiyanti, 2016) *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Menurut Muamarah dan Kusuma (dalam Mujiyanti, 2016) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Mobley (1978) menyatakan bahwa di dalam *turnover intention* terkandung tiga aspek, yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*). Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*). Keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Survei yang dilakukan melalui Global Workforce Study mendapatkan hasil bahwa dalam periode tahun 2012 sampai dengan 2018, kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan di tahun 2014 yaitu sebesar 21,5 – 25,5% (Watson, 2014). Menurut Kapoor (2013), taksiranangka tingkat *turnover* di Indonesia berdasarkan sebuah perusahaan konsultasi manajemen dan survei internasional (Hay Group) pada tahun 2013- 2014 mencapai 25,8%. Angka tersebut sekaligus memposisikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnover* tertinggi ketiga di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%).

Selain itu berdasarkan hasil wawancara di lapangan pada tanggal 20 April 2019 di restoran X Jepang dengan 2 orang subjek R dan S, yang mengatakan bahwa subjek mulai berpikir mencari pekerjaan atau profesi lain. Selain itu subjek R juga berpendapat bahwa R ingin pindah dari tempatnya bekerja karena statusnya yang belum jelas apakah nanti kontrak kerjanya akan diperpanjang atau tidak. Pernyataan lain yang ditunjukkan oleh subjek S yang berpendapat bahwa S ingin berhenti dari tempatnya bekerja. Pernyataan tersebut didukung dengan data internal perusahaan yang menunjukkan bahwa ada 4 karyawan yang tidak berkenan melanjutkan masa kerjanya di perusahaan dengan alasan pribadi.

Turnover yang dilakukan karyawan di tengah persaingan dengan perusahaan lainnya dapat berdampak besar bagi perusahaan. Harapannya setiap karyawan di perusahaan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah karena hal tersebut merupakan salah satu indikator bahwa perusahaan berhasil mengelola sumber daya manusianya (Triharso, 2013). Dewasa ini, tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya peluang-peluang yang ada. Dewi (2016) menyatakan *turnover intention* yang tinggi dapat menyita perhatian perusahaan sebab dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan menambah biaya rekrutmen, wawancara, tes, dan tunjangan. Lebih tinggi *turnover intention* pada perusahaan maka akan lebih sering perusahaan mengalami perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan menjadi lebih besar.

Selain itu, Sari dkk (2015) menyebutkan jika karyawan memiliki *turnover intention*, sikap yang muncul dalam individu adalah berupa keinginan untuk

mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik ditempat kerja yang lain. Apabila ada kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak ada atau yang ada kurang menarik dan kurang sesuai dengan yang dibutuhkan individu, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Holzer (dalam Asmara, 2017) menyatakan bahwa karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dennis (dalam Toly, 2001) menyebutkan bahwa terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami *stress* ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang telah berhasil menjaring karyawan yang potensial dan berkualitas pada akhirnya sia-sia karena karyawan yang baru direkrut tersebut memilih pindah ke perusahaan yang lain.

Pentingnya *intensi turnover* untuk diteliti karena tingkat *turnover* masih menjadi pembahasan yang paling intens dan penting saat ini bahkan dimasa yang akan datang, karena perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya karyawan yang berkualitas terlebih lagi jika yang mengalami *turnover* adalah karyawan yang memiliki *trade recored* (catatan dalam bekerja) baik (Gómez, Balkin, Cardy dkk. 2012). *Turnover* adalah salah satu masalah penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan karena berjalannya perusahaan ditentukan oleh karyawan yang berkualitas yang dapat mengembangkan kemampuannya jika tetap bertahan diperusahaan (Miller, 2000). *Intensi turnover* juga berperan penting untuk mendorong semangat dan dedikasi karywan agar

memberikan kinerja terbaiknya (Spector, 2008).

Dampak *turnover* yaitu perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal (Gómez, Balkin, Cardy dkk. 2012). Akan tetapi, jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawan lainnya yang masih berada di perusahaan tersebut. lebih lanjut, bertambahnya beban kerja dan komponen-komponen lain dapat menimbulkan rasa tertekan dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu performa kerjanya, apabila hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat (Sverke, Hellgreen, & Naswall, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley (2000), yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*, selain itu terdapat faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Kraemer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) yaitu komitmen organisasi, promosi, kepuasan kerja, stres kerja, dan keadilan. Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan faktor *turnover intention* yang dikemukakan Mobley (2000) yaitu *job insecurity*. Menurut Smithson dan Lewis (2000) *job insecurity* yang dirasakan karyawan membuatnya tertekan dan tidak merasa sejaterah menjalani pekerjaan sehingga terjadilah *turnover intention*, dimana karyawan ingin mencari pekerjaan di tempat lain agar dapat memberikan keamanan dalam bekerja. Hal ini didukung hasil penelitian Nurfauzan dan Halilah (2017) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* mampu mempengaruhi seberapa besar tingkat *turnover intention*

karyawan. Hasil penelitian Bayu (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan.

Faktor selanjutnya yang akan digunakan dalam penelitian ini dikemukakan Kraemer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) yaitu stres kerja yang dialami karyawan terus menerus akan menuju pada tahap yang lebih serius berupa *burnout*. Steers (2005) menyatakan *burnout* yang terjadi dapat membuat karyawan mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan, sehingga menimbulkan *turnover intention* yang mendorong karyawan untuk keluar mencari tempat kerja lainnya yang dapat membuatnya merasakan kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan (Baron & Greenberg, 2003). Hal ini didukung hasil penelitian Chairiza, Zulkarnain, dan Zahreni (2018) yang mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki peranan penting untuk mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian Pratama (2018) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*. Selanjutnya, hasil penelitian regresi yang dilakukan Kristiana, Yusuf, dan Priyatama (2013) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *burnout* dengan *intensi turnover*. Oleh karena itu, *job insecurity* dan *burnout* akan menjadi variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Rowntree (2005) 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. *Job insecurity* adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap

keberlangsungan pekerjaannya (Safaria, 2011).

Menurut Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) menemukan beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Pada jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Pada jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Persepsi *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun nonpsikologis. Diantara aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang disebabkan aspek-aspek yang tidak terpenuhi atau tidak seperti yang mereka harapkan seperti upah, peluang untuk dipromosikan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan sejawat. Aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari karyawan. Konsekuensi yang muncul dari penurunan kepuasan kerja adalah aspek nonpsikologis berupa perilaku yang diwujudkan oleh karyawan dengan adanya keinginan untuk keluar atau *turnover intention* (Wening, 2005).

Menurut Rowntree (2005) menyebutkan aspek-aspek *job insecurity* adalah sebagai berikut, (a). Ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian kejadian

negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, (b). Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat. Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat, (c). Rasa tidak berdaya. Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaan.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter, (2001) memberikan arti *burnout* sebagai sindrom psikologis yang dirasakan seseorang dengan menunjukkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan diri sendiri yang rendah. Spector (2008) menyatakan bahwa *burnout* adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja untuk jangka waktu yang panjang. *Burnout* adalah suatu kelelahan fisik, mental, dan emosi yang dialami seseorang yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama dan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki sehinggamenurunkan produktivitas dan perasaan ketidakmampuan. Sehingga ketika suatu kelelahan meningkat maka akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

Aspek-aspek *burnout* dari Maslach dan Jackson (2001) yaitu, (a). *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional). Berkurangnya energi secara emosi dan perasaan untuk menghadapisituasi akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diajukan pada dirinya yang kemudian menguras sumber-sumber emosional yang ada, (b). *Depersonalization* (depersonalisasi). Berkembangnya sikap negatif terhadap penerima layanan, tidak berperasaan, sinis, memperlakukan klien secara impersonal, berkurangnya antusiasme dalam tugas dan mengurangi keterlibatan,

(c). *Reduced personal accomplishment* (penurunan prestasi pribadi). Kecenderungan penilaian negatif atas kegagalan pekerjaan sendiri, prestasinya dirasa tidak cukup dan merasa kekurangan profesionalisme diri.

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

Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan yang mempengaruhi kondisi kerja serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Harapan yang dimiliki dalam pekerjaan di masa lalu dan sekarang adalah memperoleh jaminan rasa aman dalam menghadapi masa depan dari organisasi (Nawawi, 2000). Apabila sesuatu yang diharapkan oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi tidak sesuai dengan kenyataan yang dihadapinya maka akan menimbulkan kesenjangan dan dimungkinkan dapat menimbulkan *job insecurity*. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang semakin tidak bisa diramalkan, akibatnya adalah intensi *turnover* yang cenderung meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan Konig (2010) yang secara khusus menegaskan bahwa *job insecurity* mengakibatkan penurunan sikap kerja, yang pada nantinya menyebabkan

penurunan performa kerja, peningkatan intensi turnover dan tingkat absensi yang lebih tinggi. Hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Benjamin, dkk (2009) bahwa ketika karyawan menganggap adanya ancaman terhadap pekerjaan dan ketidakberdayaan atas pekerjaan atau aspek dari pekerjaan, maka individu tersebut akan memulai mencari alternatif pekerjaan baru serta cenderung untuk tidak tetap bekerja di perusahaan tersebut.

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

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada hubungan yang positif antara *job insecurity* dengan *turnover* pada karyawan di PT.X?
2. Apakah ada hubungan yang positif antara *burnout* dengan *turnover* pada karyawan di PT.X

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. X.
- b. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. X.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan kajian dan memperkaya hasil penelitian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan *turnover intention* pada karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan tingkat *turnover intention*, *job insecurity*, serta *burnout* pada karyawan. Mengetahui tingkat *turnover intention*, *job insecurity* serta *burnout* pada karyawan maka diharapkan bahwa hal tersebut dapat menurun.