**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI PT. X**

**Robet Suprapto, Alimatus Sahrah**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

enjoyfun323@gmail.com alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job insecurity dan burnout dengan turnover intention pada karyawan di PT. X. Subjek penelitian adalah karyawan di bagian dapur, pelayanan, dan kasir yang sudah bekerja minimal tiga bulan. Data dikumpulkan menggunakan Skala Tunrover Intention, Skala Job Insecurity, dan Skala Burnout. Data dianalisis menggunakkan regresi yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.542 (p<0.001), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Diperoleh juga nilai korelasi setiap variabel yaitu 0.579 (p < 0.001) berarti ada korelasi turnover intention dengan job insecurity dan 0.736 (p < 0.001) berarti ada korelasi antara turnover intention dengan burnout. Sumbangan efektif yang diberikan job insecurity dan burnout sebesar 50%. Selanjutnya, sumbangan efektif yang diberikan setiap variabel yaitu job insecurity sebesar 5.2% dan burnout sebesar 44.8%, maka sisanya 50% di sumbangkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, promosi, dan keadilan.

**Kata kunci :** job insecurity, burnout, turnover intention

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between job insecurity and burnout with turnover intention in employees at PT. X. Research subjects are employees in the kitchen, service, and cashier who have worked for at least three months. Data was collected using Tunrover Intention Scale, Job Insecurity Scale, and Burnout Scale. Data were analyzed using regression obtained regression coefficient values of 0.542 (p <0.001), so the hypothesis in this study can be accepted.Correlation value also obtained for each variable that is 0.579 (p <0.001) means there is a correlation between turnover intention with job insecurity and 0.736 (p <0.001) means there is a correlation between turnover intention and burnout. Effective contributions given job insecurity and burnout by 50%. Furthermore, the effective contribution given by each variable is job insecurity by 5.2% and burnout by 44.8%, then the remaining 50% is contributed by other factors not examined in this study such as work satisfaction, organizational commitment, trust in the organization, promotion and justice*

*.*

***Keywords:*** *job insecurity, burnout, turnover intention*

**PENDAHULUAN**

Pertumbuhan bisnis makanan dan minuman masih tercatat sebagai pertumbuhan yang tinggi di berbagai belahan dunia (Nonto 2006). 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 memberikan nilai tambah (*value added*) pada produk mereka agar semakin menarik dimata konsumen dan meningkatkan pelayanan dengan cara mereka masing-masing (Swastha & Handoko, 2005). Hal ini juga berguna untuk mendapatkan ataupun meningkatkan kepuasan konsumen, dengan harapan akan melakukan pembelian kembali. Salah satunya, pada Restoran X khas Jepang di Yogyakarta. Restoran ini memiliki beberapa divisi seperti pramuniaga, *cooking*, dan kasir. Semua divisi ini berperan penting untuk kemajuan bisnis tersebut.

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. Pesatnya persaingan industri membuat organisasi ataupun perusahaan berlomba-lomba untuk melakukan inovasi baik secara konsep ataupun SDM yang dimiliki. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno dalam Sukron, 2015). 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, Suharnomo, & Sugiono, 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.

Menurut *Human Resource Departement* (HRD) permasalaha dalam perusahaan ini yaitu terjadinya intensi *turnover* kerap terjadi pada bagian kasir, pelayanan, dan *cooking* (memasak atau bagian dapur)*.* Kondisi ini menjadikan perusahaan harus mengeluarkan dana yang lebih besar untuk merekrut karyawan yang baru dan memberikan pelatihan kerja. 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.

Menurut Mobley (1978) *tunover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannnya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley (1978) menyatakan bahwa di dalam *turnover intention* terkandung tiga aspek, yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thingking of quitting*). Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain *(intention to search)*. Keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan *(intention to quit).*

Berdasarkan survei Hay Group pada tahun 2013- 2014 menunjukkan bahwa turnover telah mencapai angka 25.8%. Angka tersebut sekaligus memposisikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *tunover* tertinggi ketiga di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%).

Harapannya setiap karyawan diperusahaan memiliki tingkat *tunover intention* yang rendah karena hal tersebut merupakan salah satu indikator bahwa perusahaan berhasil mengelola sumber daya manusianya (Triharso, 2013). Dewi (2016) menyatakan *tunover intention* yang tinggi dapat menyita perhatian perusahaan sebab dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan menambah biaya rekrutmen, wawancara, tes, dan tunjangan sehingga biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan menjadi lebih besar.

Pentingnya *intensi turnover* untuk diteliti 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). Dampak *turnover* yaitu jika perusahaan mengabaikan kekosongan maka bertambahnya beban kerja dan komponen-komponen lain dapat menimbulkan rasa tertekan dan ketidaknyamanan bagi karyawan yang masih bedara di sana sehingga mengganggu performa kerjanya, (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* dan *burnout* yang 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).

Rowntree (2005) menyebutkan aspek-aspek *job insecurity* yaitu sebagai berikut,(a). Ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya., (b). Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat. Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaanya, (c). Rasa tidak berdaya. Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman

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.

Aspek-aspek *burnout* dari Maslach dan Jackson (2001) yaitu, (a). *Emotional exhaustion* yaitu erkurangnya energi secara emosi dan perasaan untuk menghadapisituasi akibat banyaknya tuntutan, (b). *Depersonalization* adalah sikap negatif terhadap penerima layanan dan mengurangi keterlibatan, (c). *Reduced personal accomplishment* adalah pekerjaan dan meninggalkan perusahaan.

Sverke dkk (2002) menghasilkan penelitian bahwa job insecurity mempunyai dampak bagi karyawan maupun organisasi dalam jangka waktu pendek dan jangka waktu panjang. Jangka waktu pendek job insecurity akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan kepada pemimpin. Jangka waktu panjang job insecurity berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja dan intensi turnover. Penelitian 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 “apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *burnout* dengan *intensi turnover* pada karyawan di PT.X?”

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X dengan karakteristik bekerja dibagian cooking, pelayanna, serta kasir dan usia minimal 18 tahun. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 30 subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan tiga skala yaitu Pertama Skala *Tunrover Intention*, contoh aitem dalam skala tersebut adalah “saya memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain”. Kedua, Skala *Job Insecurity*, contoh pernyataannya adalah “saya merasa terancam bekerja di tempat ini”. Ketiga, Skala *Burnout*, contoh pernyataannya adalah “saya merasa terlalu lelah dalam pekerjaan saya”.

Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Turnover Intention* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.815, Skala *Job Insecurity* sebesar 0.791*,* dan Skala *Burnout* sebesar 0.922. Analisis data dilakukan dengan analisi regresi. Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS v.23.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis 1 (satu) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. X dapat diterima karena diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.579 dengan p = 0.000. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurfauzan dan Halilah (2017) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* mampu mempengaruhi seberapa besar tingkat *turnover intention* karyawan.

**Tabel 1**

**Kategorisasi *Turnover Intention***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X ≥ 66 | 1 | 3.3 % |
| Sedang | 44 ≤ X < 66 | 19 | 60 % |
| Rendah | X < 44 | 10 | 36.7 % |
|  | Total | 30 | 100 % |

**Tabel 2**

**Kategorisasi *Job Insecurity***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X ≥ 66 | 1 | 3.3 % |
| Sedang | 44 ≤ X < 66 | 27 | 90 % |
| Rendah | X < 44 | 2 | 6.7 % |
|  | Total | 30 | 100 % |

Kategorisasi *job insecurity* dalam penelitian ini yaitu tinggi sebesar 3.3% (1 subjek), sedang 90% (27 subjek) dan rendah 6.7% (2 subjek). Selanjutnya, kategorisasi *turnover intention* dalam penelitian ini yaitu tinggi sebesar 3.3% (1 subjek), sedang 60% (19 subjek) dan rendah 36.7% (10 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *job insecurity* dan *turnover intention* dalam kategori sedang cenderung ke arah rendah. Rowntree (2005) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek *job insecurity* yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan*,* ketakutan akan kehilangan status sosial di masyaraka, dan rasa tidak berdaya.

Aspek ketakutan akan kehilangan pekerjaan adalah rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman kehilangan pekerjaan (Rowntree, 2005). Menurut Adkins, Webel, dan Farh (2001) seseorang yang merasakan keamanan terhadap pekerjaan maka lebih yang membuat karyawan puas menjalani pekerjaan dan merasakan kelegaan hati sehingga tidak ingin melepaskan pekerjaannya karena sudah merasa pekerjaan saat ini yang terbaik untuknya.

Kesuksesan organisasi sulit tercapai jika karyawan memiliki aspek ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat yaitu merasa cemas dan khawatir akan kehilangan status dalam masyarakat seperti kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan (Rowntree, 2005). Saylor (2004) menjelaskan jika perusahaan mampu mempertahankan status karyawan di tempat kerja maka karyawan tidak akan merasa resah dan khawatir maka akan melakukan pekerjaan dengan optimal dan berkomitmen untuk tinggal disana.

Optimalisasi karyawan dapat dilihat dari seberapa besar aspek rasa tidak berdaya yang dimilikinya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya (Rowntree, 2005). Menurut Adkins, Webel, & Farh (2001) karyawan yang mampu menangania ncaman dari organisasi maka lebih aktif dan berani mengungkapkan pendapatnya sehingga akan mempertahankan eksistensinya sebagai karyawan yang asertif di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan intensi *turnover* pada karyawan di PT.X dapat diterima karena diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.736 dengan p = 0.000. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Chairiza, Zulkarnain, & Zahreni (2018) yang mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki peranan penting untuk mempengaruhi *turnover intention.*

**Tabel 3**

**Kategorisasi *Burnout***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X ≥ 72 | 1 | 3.3% |
| Sedang | 48 ≤ X < 72 | 17 | 56.7% |
| Rendah | X < 48 | 12 | 40% |
|  | Total | 30 | 100 % |

Kategorisasi *burnout* yaitu tinggi sebesar 3.3 % (1 subjek), sedang 56,7 % (17 subjek) dan rendah 40 % (12 subjek). Selanjutnya, kategorisasi *turnover intention* dalam penelitian ini yaitu tinggi sebesar 3.3% (1 subjek), sedang 63.3% (19 subjek) dan rendah 33.4% (10 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *burnout* dan *turnover intention* dalam kategori sedang cenderung ke arah rendah. Menurut Maslach, Schaufelli, & Leiter (2001) *burnout* memiliki tiga aspek yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*.

Aspek *emotional exhaustion* adalah berkurangnya energi secara emosi dan perasaan untuk menghadapi situasi akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja yang kemudian menguras sumber-sumber emosional yang ada (Maslach, Schaufelli, & Leiter, 2001). Menurut Steers (2005) tuntutan kerja yang sesuai dengan deskripsi tugas dan sesuai kemampuan karyawan dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan ingin terus-menerus berusaha memberikan performa terbaik agar tetap bertahan disana.

Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan sulit terjadi jika aspek *depersonalization* ada dalam diri karyawan. Aspek ini merupakan berkembangnya sikap negatif terhadap penerima layanan, tidak berperasaan, sinis, dan memperlakukan klien secara impersonal (Maslach, Schaufelli, & Leiter, 2001). Spector (2008) memberikan penjelasan tentang karyawan yang memiliki pelayanan yang baik terhadap klien menandakan bahwa dirinya lebih berkomitmen dan loyal dalam bekerja karena menganggap pekerjaannya begitu bermakna yang membuatnya memiliki kenyamanan untuk tetap berada disana.

Karyawan akan tetap tinggal di perusahaan tergantung seberapa besar aspek *reduced personal accomplishment* didalam dirinya yaitu kecenderungan penilaian negatif atas kegagalan pekerjaan sendiri dan menganggap prestasinya dirasa tidak cukup dan merasa kekurangan profesionalisme diri (Maslach, Schaufelli, & Leiter, 2001). Penilaian positif menimbulkan dampak yang baik yaitu karyawan lebih terikat dengan perusahaan dan tidak akan pernah meninggalkan perusahaan walaupun perushaan lain menawarkan berbagai kompensasi yang menarik (Spector, 2008).

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *burnout* dengan *turnover intention* yang dilihat dari R = 0.542 dan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* dan *burnout*, maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* dan *burnout*, maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan *job insecurity* dan *burnout* sebesar 50 %. Selanjutnya, sumbangan efektif yang diberikan setiap variabel yaitu *job insecurity* sebesar 5.2% dan *burnout* sebesar 44.8%, maka sisanya 50% di sumbangkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, promosi, dan keadilan. Menurut Miller (2000) *burnout* mampu memberikan sumbangan yang lebih besar dari pada faktor lainnya terhadap *turnover intention* karena *burnout* merupakan gejala psikologis yang ditandai dengan stres berlebihan yang memberi pengaruh pada perasaan, cara berpikir, dan berperilaku seseorang yang penuh keputus asaan sehingga dapat menimbulkan *turnover* lebih tinggi*.* Spector (2008) berpendapat *burnot* memiliki peranan yang penting bagi tingkat *turnover* karyawan karena *burnout* membuat seseorang merasa kelelahan walaupun bekerja kerasa namun hasilnya tidak sebanding dengan usahanya, rendahnya penghargaan diri sendiri, mudah marah, sulit berkonsentrasi, dan merasakan ketegangan berlebih saat bekerja. Kondisi ini membuat karyawan tidak nyaman menjalani pekerjaan yang pada akhirnya terjadilah *turnover* dengan mencari perusahaan lain yang mampu membuatnya bebas dari kondisi-kondisi yang memicu kelelahan fisik maupun emosionalnya (Richard, 2005). Oleh karena itu, *burnout* lebih banyak memberikan sumbangan efektif dibandingkan faktor lainnya karena didalam *burnout* terdapat keputusasaan seseorang sehingga merasa tertekan yang mengakibatkan terjadinya *turnover* dengan mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kebahagiaan dalam menjalani pekerjaan.

**SARAN**

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan khususnya HRD penelitian ini dapat menjadi acuan bagaimana menghindari *turnover intention* agar tidak terjadi peningkatan dengan antisipasi seperti dilakukan tindakan yang diperlukan berupa pelatihan perihal burnout maupun perbaikan system organisasi yang berhubungan dengan *job insecurity* agar karyawan lebih merasakan keamanan.

1. Bagi subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian memiliki *turnover intention* dalam sedang kearah rendah maka diharapkan tetap mempertahankan tingkat *turnover* maupun lebih menurunkannya lagi dengan yakin bahwa subjek memiliki kemampuan yang baik untuk menjalani pekerjaan dan percaya bahwa setiap keputusan yang diberikan organisasi adalah hal terbaik untuk kenyamanan dan keamanan subjek sehingga diharapkan subjek tetap bertahan di tempat kerjanya walaupun terdapat permasalahan maka sebaiknya subjek membicarakan dengan pihak bersangkutan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sepeti faktor-faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, promosi, dan keadilan.

.

**DAFTAR PUSTAKA**.

Adkins, C.L., Webel, J.D., & Farh, L.J. (2001). A field study of job insecurityduring a financial crisis. *Journal of Groupand Organizational Management,* *26*(4), 463-483.

Alfiyah. (2013). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention perawat di brawijaya women and children hospital jakarta tahun* 2013. Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <http://repository.uinjkt.ac.-id/dspace/bitstream/123456789/25923/1/Alfiyah-fkik.pdf>

Asmara, A.P. (2017). pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan rumah sakit bedah surabaya. Surabaya: Jurnal Administrasi *Kesehatan Indonesia Aki, 5* (2), 123-129.

Atmodjo, M.W. 2005. *Restoran dan segala permasalahannya*. Yogyakarta: Andi

Baron, R.A. & Greenberg, 1. (2003). *Behavior in organization understanding and managing the human side of work 8th edition.* New Jersey: Prentice Hall.

Bayu, T.S. (2018). *Hubungan antara job insecurity dengan turnover intention pada karyawan pt kalimilk Yogyakarta.* Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/4787/>.

Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification.* New York: Routledge.

Chairiza, C., Zulkarnain, & Zahreni, S. (2018). Pengaruh burnout dan employee engagement terhadap intensi turnover karyawan hotel. *Jurnal Magister Psikologi UMA, 10* (2), 69 – 79.

Halbesleben, J.R.B., & Buckley, M.R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management, 30* (6), 859–879.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumberdaya manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.

HayGroup. (2014). *Retention study in India press release.* Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari http://www.haygroup.com/downloads/in/Retention%20stu-dy%20In-dia%2 0press%20release%20Final.pdf

King, L.A. (2010). *Psikologi umum sebuah pandangan apresiatif the science of psychology – an appreciative view*. Jakarta: Salemba Humanika.

Kreitner, R. & Kinicki A. (2000). *Organizational behavior 5th edition.* Boston: Mc Graw-Hill.

Kristiana, B., Yusuf, M., & Priyatama, A.N. (2013). *Hubungan antara job insecuritydanburnoutdengan intensiturnoverpada karyawanbagian konveksi.* Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <https://candrajiwa.psikologi.fk.-uns.ac.id/index.php/candrajiwa/article/view/121>

Martono, N. (2011). *Metode penelitian kuantitatif.* Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (2001). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organization Behavior, 2*(2), 99-113.

Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout: annual review. *Journal of Psychology, 52*(1), 397-422.

Miller, D. (2000). *Dying to care?work, stress,and burnout in hiv/aids*. London: Routledge.

Mobley, W.H. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology.* *4*(63), 408-414.

Mobley, W.H. (2000). *Pergantian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.

Mujiyati, N.W. dan Dewi Sagung K.A.A. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi *turnover* karyawan dalam organisasi. *Stimi Denpasar Jurnal, 2*(14), 1-10.

Mufidah, U. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi empiris padaseluruh pegawai kecamatan di kota salatiga periode 2017*. Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/am-a/article/view/15>

Ninemeier, H. (2006). Restaurant service by managing the environment cornel hotel & restaurant. *Administration Quarterly*, *12* (6). 32-36.

Nonto, T. P. (2006). *Introduction to data mining*. USA: Addison Wesley.

Nurfauzan, M.I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 3*(1), 97-108.

Perry, R.W. & Mankin, L.D. (2004). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. [*Public personnel management*](https://www.researchgate.net/journal/0091-0260_Public_personnel_management)*36*(2), 165-179.

Purnama, S.I.  (2018). *Hubungan antara burnout dengan turnover intention pada karyawan pt. Jte tangerang banten.* Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <https://repository.mercubuana.ac.id/41729/>.

Putra, M.T.P. & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di pt. “x”. *Jurnal Empati, 5*(2), 303-307.

Richard. M. (2005). *Efektivitas organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku organisasi edisi kedelapan*. Jakarta: Prenhallindo.

Rowntree, D. (2005). *Educational technology in curriculum development*. Great Britain: Harper and Row.

Sari, N.R. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada ajb bumi putera 1912 kanwil jatim. Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <https://www.google.com/search?q=Britain%3A+Harper+and+Row.+Sari%2C+N.R.+(2015).+Pengaruh+kepuasan+kerja+terhadap+turnover+intention+(studi+pada+ajb+bumi+putera+1912+kanwil+jatim+ii).&oq=Britain%3A+Harper+and+Row.+Sari%2C+N.R.+(2015).+Pengaruh+kepuasan+kerja+terhadap+turnover+intention+(studi+pada+ajb+bumi+putera+1912+kanwil+jatim+ii).&aqs=chrome..69i57j69i58.354j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Saylor, C. (2004). *Career counseling: increased stress due to job insecurity.* Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/p-mc/articles/PMC4628735/>*.*

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada hotel asana agung putra bali.* Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Mana-jemen/article/view/23229>.

Setyanto, A., Suharnomo, & Sugiono. (2013). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap keinginan keluar (intention to quit) dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (pada perusahaan perkebunan kelapa sawit teladan prima group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 10*(1), 76-81.

Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, Kristiana. (2014). *Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. X. Psikodimensia. 13* (1), 98-114

Smithson, J., & Lewis, S. (2000), is job insecurity changing the psychological contract. *Personnel Review, 29*(6), 1-15.

Sukron, R.A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pt. Garudafood putra putri jaya pati*. Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari <http://ep-rints.dinus.ac.id/17618/>

Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology.* USA: John Wiley and Sons Inc.

Staufenbiel, T; & König, C J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* *1*(83), 101-117.

Sukoharjo. D.L. (2017). *Hubungan antara job insecuritydan burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi iii pt dan liris sukoharjo.* Diakses tanggal 10 Juni 2019 dari<http://docplayer.info/44790023-Hubungan-antara-job-insecuritydan-burnout-dengan-intensi-turnover-pada-karyawan-bagian-konveksi-iii-pt-dan-liris-sukoharjo.html>.

Suwandi, & Indriantoro, N. (1999). Pengujian model turnover pasewark dan strawser: studi empiris pada lingkungan akuntansi publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 2*(2), 173-195.

Swastha, B., & Handoko, H. (2005). *Manajemen perusahaan analisa perilaku konsumen.* Yogyakarta : Liberty.

Wening, N. (2005). Pengaruh ketidakamanan kerja (job insecurity) sebagai dampak rekstrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar survivor. *Jurnal Kinerja, 9*(2), 135-147.

Toly, Agus Arianto. (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan, 3*(2), 1-13.

Triharso, A. (2013). *E-book talent management. Mempertahankan karyawan tanpa menaikan gaji.* Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sverke, M., Hellgreen, J., Naswall, K. (2013). Coping with job insecurity*. Career Development International, 18*(5), 484-502

Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta : Bina Aksara.