

**JURNAL TESIS**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *BURNOUT* DAN *TURN OVER INTENTION* PADA TENAGA KERJA MILLENIAL DI CV. MAPAN JAYA SURABAYA**

Devika Cherly Putrihadiningrum  
Email : Cherly.997@gmail .com

Ida Aju Brahmasari  
Email : Brahmasari@untag-sby.ac.id

Ida Aju Brahma Ratih  
Email : Brahmaratih@untag-sby.ac.id

**Abstrak**

Generasi milenial memiliki karakteristik yang aktif dan kreatif. Karakteristik generasi milenial yang kreatif menjadi faktor selektifnya mereka dalam memilih pekerjaan. apabila tenaga kerja milenial merasa tidak nyaman atau merasa tidak berkembang dalam Pekerjaan mereka, mereka cenderung mudah untuk memutuskan meninggalkan pekerjaannya. Banyak Cara yang bisa dilakukan untuk menanggulangi *Turn Over Intention* yang tinggi pada karyawan mileinaal antara lain yaitu dengan Menyesuaikan Budaya Organisasi yang telah ada dengan karakteristik tenaga kerja milenial, selain itu dengan membangun Kontrak Psikologis yang baik serta menurunkan *Job Insecurity* pada Karyawan mileanial. Objek pada penelitian ini di ambil dari CV. Mapan jaya yang telah memiliki 11 cabang outlet dan mempekerjakan kurang lebih 300 karyawan. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengurungi permasalahan turn over intention pada ternaga kerja mileinial CV.Mapanjaya ditinjau dari variabel budaya perusahaan, kontrak psikologis, *Job Insecurity* dan *Burnout*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai koefisien regresi terstandar 0,052 dan probabilitas 0,612 terhadap *burnout*, serta nilai koefisien regresi 0,015 dan probability terhadap *turnover intention*. hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasiMemiliki pengaruh terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention*. Variabel Kontrak Psikologis memiliki nilai koefisien regresi -0,123 dengan probabilitas 0,222 terhadap *burnout* dan nilai koefisien regresi -,231 dengan probability 0,022. hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis Berpengaruh tidak terhadap *burnout* dan *turnover intention*. Variabel *Job Insecurity* Psikologis memiliki nilai koefisien regresi -0,059 dengan probabilitas 0,515 terhadap *burnout* dan nilai koefisien regresi -,011 dengan probability 0,891. hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis Berpengaruh tidak terhadap *Turnover Intention*Sedangkan Variabel *Burnout* memiliki nilai koefisien regreesi 0,315 dengan probability 0,002 yang menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

**Keyword : Budaya Organisasi, Kontrak Psikologis, Job Incecurity, Burnout, Turn over Intention**

**Pendahuluan**

Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. menurut Gallup (2016) didalam buku Statistik gender tematik : profil

generasi milenial indonesia yang menyatakan para milenials dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya,

Generasi milenial memiliki karakteristik yang aktif dan kreatif.

Karakteristik generasi milenial yang kreatif menjadi faktor selektifnya mereka dalam memilih pekerjaan, generasi milenial akan memilih pekerjaan yang menarik dan memperoleh hasil yang baik atau memiliki peluang pengembangan karir. apabila tenaga kerja milenial merasa tidak nyaman atau merasa tidak berkembang dalam Pekerjaan mereka, mereka cenderung mudah untuk memutuskan meninggalkan pekerjaannya. Banyak Cara yang bisa dilakukan untuk menanggulangi *Turn Over Intention* yang tinggi pada karyawan milenial antara lain yaitu dengan Menyesuaikan Budaya Organisasi yang telah ada dengan karakteristik tenaga kerja milenial, selain itu dengan membangun Kontrak Psikologis yang baik serta menurunkan *Job Insecurity* pada Karyawan milenial.

Budaya Organisasi di CV. Mapan telah terbentuk sejak awal perusahaan ini di rintis oleh Bapak Jang Hwa Hang dan Ibu Tieng Yek Sin pada tahun 1990-an. Saat ini CV. Mapan berada di bawah tanggung jawab generasi kedua (anak-anak Bapak Jang Hwa Hang dan Ibu Tieng Yek Sin) yang mana saat ini Mie Mapan sudah memiliki 14 Outlet dan 3 Central Kitchen dengan jumlah tenaga kerja kurang lebih 400 orang. Berkembangnya usaha Mapan yang cepat tidak lepas dari filosofi Bapak Jang Hwa Hang dan Ibu Tieng Yek Sin tentang nilai Kejujuran, Integritas, Kerja Keras, Berpikir Visioner dan Prinsip mencari kemakmuran tanpa melupakan nilai sosial. Filosofi ini memperkuat Budaya perusahaan Mapan yang masih kental dengan budaya tionghoa yang mana Perusahaan Mapan mengutamakan tradisi kekeluargaan dan kepercayaan terhadap relasi dalam mencapai kemakmuran bersama.

Hal ini membangun kontrak psikologis bagi tenaga kerja millennial, Sebagaimana diketahui Milenial tak ingin adanya hubungan kaku satu arah. Istilahnya bukan lagi bos atau atasan, melainkan *coach* yang mana *Coach* diharapkan mampu membantu milenial mengembangkan dirinya, baik sebagai bagian dari organisasi maupun individu. dari hubungan tersebut para milenial menginginkan

akses komunikasi, koordinasi yang lebih efektif dan ringkas, serta pemberian feedback langsung kepada atasan mereka ataupun rekan mereka di tempat kerja. Proses Penciptaan *Good Human Relationship* Antara bawahan dan atasan dapat dilakukan dengan menerapkan kontrak psikologis.

sebagaimana yang diketahui bahwa Budaya organisasi yang ideal adalah budaya organisasi yang memiliki nilai (baik formal maupun informal) dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga sehat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. saat ini CV. Mapan jaya tengah berada di masa transisi, konflik peran seringkali meningkatkan *Job Insecurity* terjadi pada individu karyawan. Umumnya Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar atau perusahaan yang sedang berkembang dari cara lama ke cara yang lebih modern dimana perusahaan tersebut kurang memiliki struktur yang jelas. Akibat dari keadaan ini adalah menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan, menurunnya prestasi kerja, hingga keluarnya karyawan oleh keinginan mereka sendiri.

Sehingga dalam Penelitian ini, Peneliti tertarik untuk menjabarkan penelitian dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Kontrak Psikologis dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* dan *Turn over Intention* Pada Tenaga Kerja Milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap *Burnout* pada karyawan milenial CV. Mapan Jaya Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya Perusahaan terhadap *Turn Over Intention* pada karyawan milenial CV. Mapan Jaya Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap *Burnout* pada karyawan milenial CV. Mapan Jaya Surabaya

4. Untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap *Turn Over Intention* pada karyawan milenial CV. Mapan Jaya Surabaya
5. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *Burnout* pada karyawan milenial CV. Mapan Jaya Surabaya
6. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turn Over Intention* pada karyawan milenial CV. Mapan Jaya Surabaya
7. Untuk menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Turn Over Intention* pada karyawan milenial CV. Mapan Jaya Surabaya

## Landasan Teori

### A. Budaya Organisasi

menurut Sutrisno (2010:2) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

### B. Kontrak Psikologis

Rousseau (1995: 9) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai kepercayaan yang diyakini oleh karyawan yang terkait dengan perjanjian hubungan tenaga kerja antara pihak karyawan dengan perusahaan. Aspek kontrak psikologis mengacu pada keyakinan tentang janji-janji seorang karyawan kepada organisasi dan hal-hal yang dijanjikan organisasi kepada karyawannya. Aspek-aspek kontrak psikologis secara luas merujuk pada persepsi karyawan tentang kontribusi yang mereka janjikan kepada agen organisasi. Selain itu kontrak psikologis mengacu pada keyakinan tentang janji-janji organisasi kepada karyawannya atas

kontribusi mereka terhadap organisasi. Kontribusi karyawan terdiri dari berupaya maksimal, memberikan keterampilan dan pengetahuannya, memberikan kualitas kerjanya dan flexible. Begitupula timbal balik yang dijanjikan organisasi, seperti upah, kesempatan promosi, pelatihan, respect dan feedback.

### C. Job Insecurity

Menurut Smithson dan Lewis dalam Novita (2013) mengartikan hal ini sebagai *job insecurity* yaitu kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. *Job Insecurity* adalah sebuah keadaan dimana tenaga kerja merasa tidak aman atas pekerjaannya dan berkaitan dengan tidak berdayaannya dalam menghadapi kondisi lingkungan yang berubah.

### D. Burnout

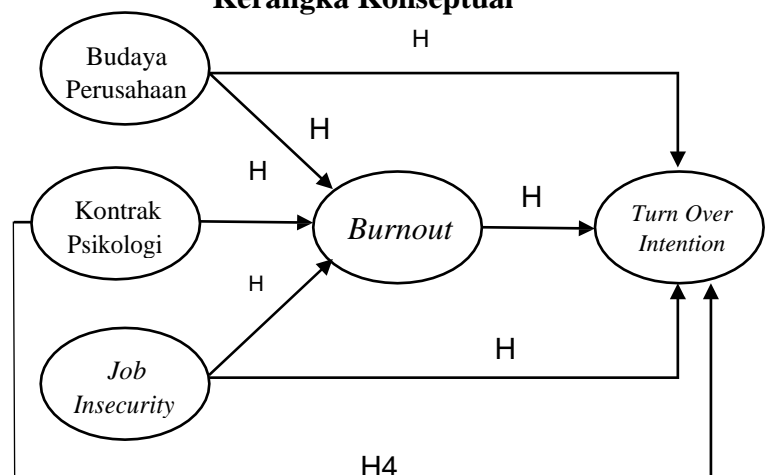
Leatz dan Stolar dalam Novita (2013), *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional sebab stress yang dialami berlangsung dalam waktu lama dengan situasi yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi serta tingginya standar keberhasilan pribadi.

### E. Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2009:38), turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

## Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Gambar 1.1  
Kerangka Konseptual



## Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif (berupa pendapat responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner) agar dapat diproses menggunakan statistic, dalam penelitian ini Sumber data menggunakan data primer dan sekunder, untuk teknik pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SEM dengan program AMOS. yang menjadi populasi adalah semua karyawan yang bekerja di CV. Mapan Jaya Surabaya. Adapun pembagian tenaga kerja yang di bagi oleh CV. Mapan Jaya adalah 338 Tenaga Kerja yang bekerja di Outlet, 48 Tenaga Kerja yang bekerja di Head Office dan 42 orang yang bekerja di Central Kitchen. Pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan Metode *Purposive Sampling*. dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Karyawan CV. Mapan Jaya
- b. Karyawan CV Mapan Jaya yang bekerja di Outlet
- c. Karyawan Outlet CV. Mapan Jaya yang memiliki usia antara 18-30 Tahun
- d. Karyawan Outlet CV Mapan Jaya yang memiliki usia antara 18-30 tahun dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun

**Tabel 1.1**  
**Teknik Pengambilan Sampel dengan**  
***Purposive Sampling***

Kriteria Sampel	Jumlah
Jumlah Karyawan CV Mapan Jaya	<b>428</b>
<b>Pengurangan Sampel Kriteria 1:</b> Karyawan CV. Mapan Jaya yang Bekerja Di Outlet	<b>338</b>
<b>Pengurangan Sampel Kriteria 2:</b> Karyawan yang memiliki Usia antara 18-30 tahun	<b>203</b>
<b>Pengurangan Sampel Kriteria 3:</b> Karyawan Outlet CV Mapan Jaya yang memiliki usia antara 18-30 tahun dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun	<b>156</b>

Sehingga dalam penelitian ini sampel responden dalam penelitian ini adalah 164 orang tenaga kerja pada CV. Mapan Jaya.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Data

### A. Uji Validitas

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari seluruh pertanyaan lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat dimengerti dan disetujui oleh responden, atau bisa dikatakan data yang diperoleh valid

### B. Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa masing-masing variabel memberikan nilai *alpha cronbach* diatas 0,600. Nilai alpha cronbach jelas diatas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan skala pengukuran dari dimensi Budaya Organisasi (X1), Kontrak Psikologis (X2), *Job Insecurity* (X3), *Burnout* (Z), dan *Turnover Intention* (Y) mempunyai reliabilitas yang baik.

### C. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 5.14, diketahui bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan nilai "C.R." dibawah  $\pm 2.58$ . Seluruh variabel menghasilkan nilai dibawah  $\pm 2.58$  sehingga seluruh data normal.

### D. *goodness of fit test*

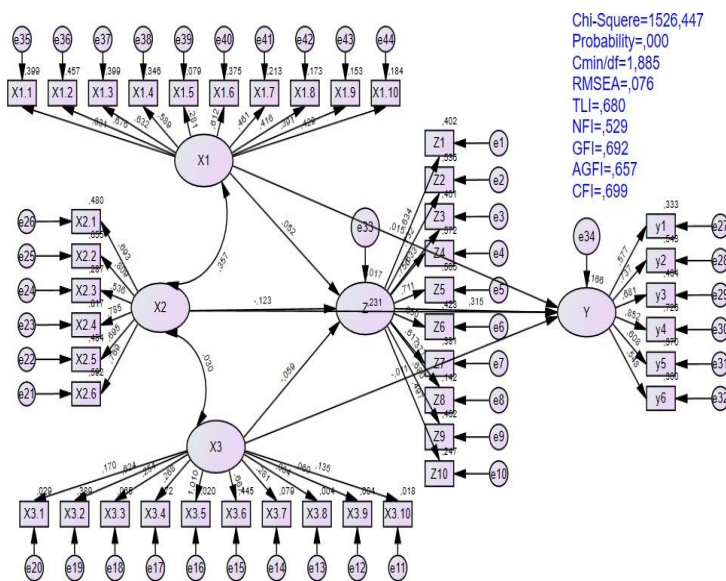
Hasil kesesuaian model (*goodness of fit test*) digunakan untuk melihat apakah model yang dikembangkan sesuai *fit* dengan data yang tersedia.

**Tabel 1.2**  
**Teknik Pengambilan Sampel dengan**

Indikator	Cut of value	Estimate	Keterangan
Chi-square	$\geq 0,05$	1526,447	<i>Fit</i>
Signifikansi (P)	$\geq 0,05$	0.000	Tidak <i>Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,00$	1,885	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0.76	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,95$	0.680	Tidak <i>Fit</i>
NFI	$\geq 0,90$	0.529	Tidak <i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.692	Tidak <i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,657	Tidak <i>Fit</i>
CFI	$\geq 0,95$	0,699	Tidak <i>Fit</i>

hasil perhitungan menunjukkan 3 kriteria kesesuaian model yang memberikan indeks *Fit*. Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa model ini bisa dikatakan baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model struktural telah dapat menghasilkan tingkat pendugaan yang diharapkan.

**Gambar 1.2**  
**Model Secara Keseluruhan**



Sesuai tabel diatas menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai koefisien regresi terstandar 0,052 dan probabilitas 0,612 terhadap *burnout*, serta nilai koefisien regresi 0,015 dan probability terhadap *turnover intention*. hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasiMemiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention*.

Variabel Kontrak Psikologis memiliki nilai koefisien regresi -0,123 dengan probabilitas 0,222 terhadap *burnout* dan nilai koefisien regresi

-0,231 dengan probability 0,022. hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap *burnout* dan *turnover intention*.

Variabel Job Insecurity Psikologis memiliki nilai koefisien regresi -0,059 dengan probabilitas 0,515 terhadap *burnout* dan nilai koefisien regresi -,011 dengan probability 0,891. hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*

Sedangkan Variabel *Burnout* memiliki nilai koefisien regresi 0,315 dengan probability 0,002 yang menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

**Analisis Efek Mediasi**  
**Tabel 1.3 Standardized Regression Weight**

Hubungan Variabel	Estimate	P
<i>Burnout</i> <--- Budaya Organisasi	0,052	0,612
<i>Burnout</i> <--- Kontrak Psikologis	-0,123	0,222
<i>Burnout</i> <--- <i>Job Insecurity</i>	-0,059	0,515
<i>Turnover Intention</i> <--- Budaya Organisasi	0,015	0,881
<i>Turnover Intention</i> <--- Kontrak Psikologis	-0,231	0,022
<i>Turnover Intention</i> <--- <i>Job Insecurity</i>	-0,011	0,891
<i>Turnover Intention</i> <--- <i>Burnout</i>	0,315	0,002

**E. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Tabel 1.4**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

Variabel	Square Multiple Correlation (R <sup>2</sup> )	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,017	Kontribusi pengaruh Budaya Organisasi, Kontrak Psikologis dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Burnout</i> sebesar 1,7 persen
<i>Turnover Intention</i>	0,166	Kontribusi pengaruh Budaya Organisasi, Kontrak Psikologis dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> sebesar 16,6 persen

**Uji Hipotesis**

**Tabel 1.5 Uji Hipotesis**

			Est.	S.E.	C.R.	P	Keterangan
<i>Burnout</i>	<-	Budaya Organisasi	,074	,145	,507	,612	Tidak Signifikan
<i>Burnout</i>	<-	Kontrak Psikologis	-,138	,113	-1,222	,222	Tidak Signifikan
<i>Burnout</i>	<-	<i>Job Insecurity</i>	-,323	,496	-,651	,515	Tidak Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<-	Budaya Organisasi	,014	,094	,150	,881	Tidak Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<-	Kontrak Psikologis	-,177	,077	-2,295	<u>,022</u>	Tidak Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<-	<i>Job Insecurity</i>	-,041	,298	-,137	,891	Tidak Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<-	<i>Burnout</i>	,214	,068	3,149	,002	Signifikan

## Pembahasan

### **Budaya Organisasi Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Burnout***

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Burnout* pada tenaga kerja Milenial CV. Mapan Jaya. Parameter estimasi hubungan kausal kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,074. Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR=0,577 tidak memenuhi syarat >1,96 dengan probabilitas = 0,612 yang tidak memenuhi syarat pengujian < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada penelitian ini tidak dapat diterima kebenarannya (ditolak).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mahdi Kheirandish (2016) Pada Karyawan Melli Bank di kota Tehran menjelaskan bahwa dimensi budaya organisasi memiliki pengaruh negative atau hubungan terbalik yang signifikan terhadap *Burnout* ( $r = -0.399$  dan  $p < 0,01$ ).

### **Budaya Organisasi Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada

tenaga kerja Milenial CV. Mapan Jaya. Parameter estimasi hubungan kausal kedua variabel tersebut diperoleh sebesar - 0,177.

Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR=-0,2295 tidak memenuhi syarat >1,96 dengan probabilitas = - 0,22 yang tidak memenuhi syarat pengujian < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada penelitian ini tidak dapat diterima kebenarannya (ditolak).

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Pada penelitian yang dilakukan Young-Ran Yeun (2016) kepada perawat Di Korea Selatan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi perawat memiliki efek pada niat berpindah (*Turn Over Intention*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan innovative culture ( $r=0.65$ ,  $p<0.01$ ), relational culture ( $r=0.62$ ,  $p<0.01$ ), hierarchical culture ( $r=-0.28$ ,  $p<0.01$ ) pada *Turn Over Intention*,

Temuan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah faktor yang memengaruhi nilai, keyakinan, dan pola perilaku anggota organisasi, sehingga membentuk perilaku kelompok yang positif maupun negatif. Oleh karena itu, Untuk menekan niat *Turn Over Intention* pada tenaga kerja khususnya tenaga kerja milenial bagi manajer untuk menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya berfokus pada pencapaian melainkan budaya organisasi yang nyaman di mana anggota organisasi dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik satu sama lain.

### **Kontrak Psikologis Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Burnout***

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap *Burnout* pada tenaga kerja Milenial CV. Mapan Jaya. Parameter estimasi hubungan kausal kedua variabel tersebut diperoleh sebesar -0,138. Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR=-1,222 tidak memenuhi syarat >1,96 dengan probabilitas = 0,222 yang tidak memenuhi syarat pengujian < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kontrak

Psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada penelitian ini tidak dapat diterima kebenarannya (ditolak).

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali (2019) menunjukkan hasil *standardized regression coefficient* pada variabel *psychological contract* pada *job burnout* sebesar 0.171 yang mana tingkat  $t = 3.162$ ,  $p < 0.05$ . hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara intimidasi di tempat kerja dan pelanggaran kontrak psikologis serta terdapat hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dan *Burnout*.

### **Kontrak Psikologis Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada tenaga kerja Milenial CV. Mapan Jaya. Parameter estimasi hubungan kausal kedua variabel tersebut diperoleh sebesar -3,23. Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai  $CR = -0,651$  tidak memenuhi syarat  $> 1,96$  dengan probabilitas = -

,891 yang tidak memenuhi syarat pengujian  $< 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kontrak Psikologis berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada penelitian ini tidak dapat diterima kebenarannya (ditolak). Penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Catur Widayati dan Yolanda Yunia (2016) pada karyawan di perusahaan PT Hadico Persada dengan usaha bergerak di bidang *outsource* yang berlokasi di Jakarta Pusat menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Hadico Persada.

### ***Job Insecurity* Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Burnout***

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Burnout* pada tenaga kerja Milenial CV. Mapan Jaya. Parameter estimasi hubungan kausal kedua variabel tersebut diperoleh sebesar -3,23. Pengujian

menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai  $CR = -0,881$  tidak memenuhi syarat  $> 1,96$  dengan probabilitas = -0,881 yang tidak memenuhi syarat pengujian  $< 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada penelitian ini tidak dapat diterima kebenarannya (ditolak).

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali (2019) yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil *standardized regression coefficient* pada variabel *psychological contract* pada *job burnout* sebesar 0.171 yang mana tingkat  $t = 3.162$ ,  $p < 0.05$ . hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara intimidasi di tempat kerja dan pelanggaran kontrak psikologis serta terdapat hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dan *Burnout*.

### ***Job Insecurity* Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada tenaga kerja Milenial CV. Mapan Jaya. Parameter estimasi hubungan kausal kedua variabel tersebut diperoleh sebesar -0,214. Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai  $CR = -0,137$  tidak

memenuhi syarat  $> 1,96$  dengan probabilitas = -0,515 yang tidak memenuhi syarat pengujian  $< 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada penelitian ini tidak dapat diterima kebenarannya (ditolak).

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pada penelitian yang dilakukan oleh Novita Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri (2013) pada Guru Honorer SD Negeri di Bekasi Selatan menunjukkan Variabel *job insecurity* terbukti mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout*.

### ***Burnout* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada tenaga kerja Milenial CV. Mapan Jaya. Parameter estimasi hubungan kausal kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 0,214. Pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR=3,149 tidak memenuhi syarat  $>1,96$  dengan probabilitas = -0,02 yang tidak memenuhi syarat pengujian  $< 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pada Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan Tofan Rizky Anggraita (2017) menunjukkan Hasil korelasi menggunakan analisis rank spearman antara variabel *burnout* dengan intensi turnover diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ )= 0,511 dengan sig= 0,00 ( $p<1$ ), yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Burnout* dan *Turnover Intention*. hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Burnout* Karyawan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

### Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi menurut Robbins & Coulter (2012:51) pada teori Berpengaruh Signifikan Terhadap *Burnout* pada teori Leatz dan Stolar dalam Novita (2013) penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mahdi Kheirandish (2016) Pada Karyawan Melli Bank di kota Tehran menjelaskan bahwa dimensi budaya organisasi memiliki pengaruh negative atau hubungan terbalik yang signifikan terhadap *Burnout*
2. Budaya Organisasi menurut Robbins & Coulter (2012:51) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada teori Robbins dan Judge (2009:38) Penelitian ini tidak sesuai

denga penelitian Pada penelitian yang dilakukan Young- Ran Yeun (2016) kepada perawat Di Korea Selatan menunjukkan bahwa budaya organisasi perawat memiliki efek pada niat berpindah (*Turn Over Intention*).

3. Kontrak Psikologis menurut Rousseau (1995: 9) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Burnout* pada teori Leatz dan Stolar dalam Novita (2013). Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara intimidasi di tempat kerja dan pelanggaran kontrak psikologis serta terdapat hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dan *Burnout*.
4. Kontrak Psikologis menurut Rousseau (1995: 9) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada teori Robbins dan Judge (2009:38) Penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Catur Widayati dan Yolanda Yunia (2016) pada karyawan di perusahaan PT Hadico Persada dengan usaha bergerak di bidangoutsourc yang berlokasi di Jakarta Pusat menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Hadico Persada.
5. *Job Insecurity* pada teori Sverke, Hellgren dan Näswall didalam N Tilakdharee (2010). Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Burnout* pada teori Leatz dan Stolar dalam Novita (2013). Penelitian ini tidak sesuai dengan peneltitian yang dilakukan Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali (2019) yang menunjukkan menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara intimidasi di tempat kerja dan pelanggaran kontrak psikologis serta terdapat hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dan *Burnout*.
6. *Job Insecurity* pada teori Sverke, Hellgren dan Näswall didalam N Tilakdharee (2010) Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap *Turnover Intention* pada teori Robbins dan Judge (2009:38) Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pada penelitian yang dilakukan oleh Novita Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri (2013) pada Guru Honorer SD Negeri di Bekasi Selatan menunjukkan Variabel *job insecurity* terbukti



mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout*.

7. *Burnout* Leatz dan Stolar dalam Novita (2013) Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* pada teori Robbins dan Judge (2009:38) penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pada Penelitian yang di lakukan oleh menunjukkan Tofan Rizky Anggraita (2017) menunjukkan Hasil korelasi menggunakan analisis rank spearman antara variabel *burnout* dengan intensi turnover diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ )= 0,511 dengan  $\text{sig}=0,00$  ( $p<1$ ), yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Burnout* dan *Turnover Intention*. hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Burnout* Karyawan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

#### Daftar Pustaka

- Abdillah, W. dan Jogiyanto, H. M., 2009. Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Badan Pusat Statistik. 2018. Statistik gender tematik : profil generasi milenial indonesia. Jakarta : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Kedua. Jakarta : PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu S.P . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ridlo, I. A. 2012. Turn Over Karyawan "Kajian Literatur". Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012).Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sutrisno, Edi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung Sugiyono.
2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta: Bandung
- Yamin, Sofyan. 2011. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling. Jakarta : Penerbit Salemba Infotek

- Ali, Muhammad And Hina Bilal And Basharat Raza And Muhammad Usman Ghani. 2019. "Examining the Influence of Workplace Bullying on Job Burnout: Mediating Effect of Psychological Capital and Psychological Contract Violation". Pakistan : International Journal of Organizational Leadership 8(2019) Pp.1-11.
- Anggraita, Tofan Rizky. *Hubungan Antara Burnout dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Hanil Indonesia*. Surakarta : Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Chia-Wei, Chao. 2019. "A Study on the Impact of Psychological Contract on Turnover Intention: A Case Study of Employees in High Star Hotels". Atlantis Press : Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 351.
- Dimitrios, Belias And Varsanis Konstantinos. 2014. "Organizational Culture And Burnout- A Review". Greese : International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM) Vol. 2, Issue 1, 43-62.
- Dwiyanti, Retno. 2018. "The Correlation Between Organizational Commitment, Psychological Contract And Turnover Intention Of Sales Clerks At Retail Companies In Purwokerto". Atlantis Press : Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 239.
- Irinyi, Tamás. *Discriminating low-, medium- and high-burnout nurses: Role of organisational and patient-related factors*.
- Jerome Idiegbeyan-ose. 2018. "Influence of Organisational Culture on Turnover Intention of Library Staff in Private University Libraries, South-West Nigeria". London : Journal Of Allied Business Academies Vol: 17.
- Kartono And Hilmiana. 2018. "Job Burnout : A Mediation Between Emotional Intelligence And Turnover Intention". Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 19, No. 2, September 2018, p. 109-121
- Kheirandish ,Mahdi And Ali Farahani And Bahmn Nikkhoo. 2016. "The impact of Organizational Culture on employees' Job Burnout". Iran : International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management Vol. 3, No. 10, 2016, pp. 1-15.
- Kırkbeşoğlu, Erdem and Şule Tuzlukaya. 2014. "Leader-Member Exchange in Different Organizational Cultures and Effects to Organizational Burnout". Turkey : Journal Of Business Research Turk Pp. 26-36.
- Prestiana, Novita Dian Iva dan Trias Xandria Andari Putri. "Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan". Jakarta : Jurnal Soul, Vol. 6.
- Rahmawati, Yunita. 2013. "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama". Naskah Publikasi. Jawa Tengah: Surakarta.
- Ran, Young Yeun and Jeong-Won Han. 2016. "Effect of Nurses Organizational Culture, Workplace Bullying and Work Burnout on Turnover Intention". Korea : International Journal of Bio-Science and Bio-Technology Vol.8, No.1 (2016), pp.372-380.
- Razzaghian , Mariya And Usman Ghani. 2015. "Breach of Psychological Contract and Burnout: Is There a Link?". Pakistan : Business & Economic Review: Vol. 7, Issue 1: 2015 pp. 19-40.
- Sandi Freza Mahaztra, 2014 "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang". Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi (Belum Dipublikasikan).

- Staffelbach. Bruno. 2008. Human Ressource Managemen : Turnover Intent. University of Zurich
- Tilakdharee And S Ramidial And SB Parumasu. 2010. “*The relationship beTween job insecuriTy and burnout*”. Journal of SAJEMS NS 13 (2010) No 3.
- Wardhani, asri raditya dan C. budi Santoso. 2018. “*Pengaruh Kontrak Psiikologis terhadap intensi keluar dengan Komitmen afektif sebagai variabel mediator*”. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 4 No. 3.
- Widayati, Catur dan Yolanda Yunia. 2016. “*Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention*”. Jakarta : Jurnal Manajemen. Volume XX, No. 03, Oktober 2016: 387-401
- Yang, Xiaoming. 2014. “*Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study*”. Kamla-Raj : Ethno Med, 8(3): 229-237
- Yanti, Ainung Wida And Agus Frianto. 2020. “*Peningkatan Turnover Intention Yang Dipengaruhi Job Insecurity Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG)*”. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.