

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (STUDI PADA TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT DI SURABAYA)

Citra Permatasari
ctrprmts@gmail.com
Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of job insecurity and burnout on turnover intention through organizational commitment as the intervening variable (Study on Hospital Health Workers in Surabaya). Furthermore, job insecurity was measured by the meaning of a job for an individual, promotion, threat of events, employment relationships and powerlessness. Meanwhile, burnout was measured by physical exhaustion, emotional exhaustion, mental exhaustion, and low self-esteem. On the other hand, the turnover intention was measured by the thoughts of leaving the company, desire to find another job, and thought of leaving the organization in the future. The organizational commitment was measured by employee willingness, employee loyalty, and employee pride in the organization. This research was quantitative. Furthermore, the sample collection technique of this research used probability sampling technique with cluster sampling method and simple random sampling. There were 100 health workers as a research sample taken from the calculation of Slovin techniques. Moreover, the data analysis of this research used path analysis with the Smart PLS 2.0. The research result showed that job insecurity and burnout affected turnover intention and organizational commitment. Moreover, the organizational commitment did not affect the turnover intention. Besides, the path analysis result showed that organizational commitment did not mediate the effect of job insecurity and burnout on turnover intention.

Keywords: *job insecurity, burnout, turnover intention, and organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Job insecurity* diukur melalui arti pekerjaan bagi individu, promosi, ancaman peristiwa, hubungan kerja dan ketidakberdayaan. *Burnout* diukur melalui kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rendahnya penghargaan diri. *Turnover intention* diukur melalui pemikiran keluar dari perusahaan, keinginan mencari pekerjaan lain, dan pemikiran meninggalkan organisasi untuk kedepannya. Komitmen organisasional diukur melalui kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *cluster sampling* dan *simple random sampling*. Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan pada lima rumah sakit di Surabaya rujukan pasien Covid-19. Sampel sebanyak 100 responden, yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan teknik slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS 2.0, dan pengaruh tidak langsung menggunakan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *job insecurity, burnout, turnover intention, dan komitmen organisasional*

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan aset utama bagi suatu rumah sakit, dikarenakan tanpa perawat, aktivitas di rumah sakit tidak terjadi. Penyebaran dan merebaknya Coronavirus 2019 (COVID-19) mengancam kesehatan di seluruh dunia, COVID-19 yang sudah menyebar di Indonesia mengakibatkan pemerintah mengambil tindakan proaktif dan efektif dalam menangani pengendalian penyebarannya (Lai *et al.*, 2020). Berdasarkan sumber data Organisasi Kesehatan Dunia(WHO) per tanggal 26 Januari 2021 terdapat 99.363.697 kasus yang diidentifikasi secara global.

Para peneliti dari Program Studi MKK dalam studi yang dilakukan mengemukakan tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* tingkat sedang dan berat yang secara psikologis merusak kualitas hidup sebesar dan produktivitas kerja dalam pelayanan kesehatan 83%.41% merasakan kelelahan emosi tingkat sedang hingga berat, sedangkan yang mengalami kehilangan empati tingkat sedang hingga berat sebanyak 22%, dan 52% merasakan penurunan percaya diri. Selain itu terdapat banyak sekali media massa yang memberitakan bahwa banyak sekali tenaga kesehatan yang mengalami kelelahan saat menangani pasien COVID-19. Dalam wawancaranya pada media massa Kompas, Gigih yang menjabat sebagai Kepala Ruang RSUD Gambiran mengatakan " Pasien datang tak berhenti, akhirnya terjadi penumpukan di IGD. Itu yang membuat kami stres. Pasien yang datang duluan belum dapat kamar, sudah ada lagi pasien baru lagi". Banyaknya pasien yang terus berdatangan mengakibatkan tenaga kesehatan mengalami kelelahan dan kurang istirahat, berikut gambar tenaga kesehatan yang mengalami kelelahan,

Sejak virus COVID-19 mulai masuk Indonesia awal tahun 2020, berdampak banyak sekali pada tenaga kesehatan dikarenakan harus menghadapi situasi yang rumit dan belum pernah terjadi sebelumnya. Dari sekian banyak fenomena yang terjadi, salah satunya adalah fenomena keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Habibullah (dalam Bawawa *et al.*, 2021) menjelaskan *turnover intention* mencakup berhenti dari pekerjaan, berpindah kerja, keinginan untuk berhenti yang disebabkan ketidakpuasan dan rendahnya komitmen terhadap perusahaan. Adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi, menunjukkan perusahaan bersangkutan perlu memperbaiki dan memelihara kondisi perusahaan (Firdaus, 2017). Robbins dan Judge (2015) mengemukakan karyawan yang senang terhadap pekerja memungkinkan berhenti secara tulus maupun tidak. Perusahaan mengalami frustrasi dan kerugian saat mengetahui karyawan dengan kualitas baik memutuskan berhenti dan memilih perusahaan lain (Dennis, 1998).

Penelitian yang dilakukan Mansour dan Tremblay (2018) menunjukkan *burnout* mempengaruhi karyawan untuk berhenti pekerjaannya (*turnover intention*). *Burnout* adalah kondisi ketika mengalami stres untuk waktu yang lama tanpa mampu mengubah atau memperbaikinya dan mulai merasa kosong, mati rasa, tanpa motivasi, putus asa, dan tidak peduli serta mengalami kondisi kelelahan secara emosional dan fisik (Robert C, 2019). Menurut hasil penelitian Ibrahim (2019), *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian Kardiawan dan Budiono (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada *burnout* terhadap *turnover intention*.

Selain *burnout*, variabel yang mempengaruhi *turnover* adalah ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*). Ketika karyawan mengalami ketidaknyamanan dan ketidakberdayaan terhadap pekerjaannya maka akan cenderung memiliki niat keluar dari termpatnya bekerja. Permasalahan kesehatan, menurunnya produktivitas, dan niat berhenti merupakan dampak dari *job insecurity* (Abidin dan Laily, 2019) . Menurut hasil penelitian Audina & Kusmayadi

(2018), *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian Abidin & Laily (2019) juga mengemukakan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti meningkatnya *job insecurity* akan menimbulkan meningkatnya *turnover intention*.

Komitmen organisasional adalah satu dari sekian faktor penting yang menjadi pengaruh intensitas *turnover intention*, selain *burnout* dan *job insecurity*. Penelitian Allen dan Mayer (dalam Sudarnoto, 2012) mengemukakan komitmen pada perusahaan adalah suatu kondisi psikologis yang dapat digambarkan atau diekspresikan dengan hubungan antara karyawan dengan organisasi yang mempunyai implikasi dalam keputusan karyawan untuk meneruskan atau berhenti menjadi anggotaannya dalam organisasi. Menurunnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi merupakan dampak dari meningkatnya komitmen karyawan (Widyadmono, 2015). Menurut hasil penelitian Putra dan Utama (2018) juga mengemukakan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Lestari dan Mujiati (2018) juga mengemukakan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1)Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya? (2)Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya? (3)Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya? (4) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasional tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya? (5)Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya? (6)Apakah *job insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya? (7)Apakah *burnout* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya?

TINJAUAN TEORITIS

Turnover Intention

Robbins dan Judge (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau tidak sukarela karena tidak layaknya pekerjaan sekarang. Menurut Pasewark dan Strawser (dalam Audina dan Kusmayadi, 2018) mengidentifikasi *turnover* mengacu pada tekad karyawan untuk mencari pekerjaan lain untuk mewujudkan keinginan sebelumnya dalam tindakan nyata. Menurunnya tingkat produktivitas serta kinerja karyawan mencerminkan indikasi *turnover*. Datang terlambat, meningkatkan ketidakhadiran karena berbagai alasan, dan tidak bekerja keras untuk melakukan hal yang lebih baik merupakan tanda *turnover intention* (Authar, 2019). Ada beberapa indikator untuk menaksir *turnover intention* seperti yang dijelaskan oleh (Dipboye, 2018) yaitu (1) *Thinking of Quitting* (2) *Intention to search for alternatives* (3) *Intention to Quit*.

Job Insecurity

Greenhalgh and Rosenblatt (dalam Laily et al, 2020) mengemukakan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan untuk bertahan dalam kondisi terancam. Paul dan Brijball (dalam Iskandar dan Yuhansyah, 2018) juga mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja lebih dari sekedar dengan kehilangan pekerjaan, juga mencakup pemikiran mengenai hilangnya fitur pekerjaan berharga seperti gaji, status, dan kesempatan promosi. Lewis (dalam Nurfauzan dan Halilah, 2017) mengatakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*)

mempengaruhi kondisi psikis karyawan sehingga merasa *insecure*). Ada beberapa indikator untuk menaksir *job insecurity* seperti yang dijelaskan oleh (Ashford, dalam Abidin dan Laily, 2019) yaitu (1) Arti pekerjaan bagi individu (2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan (3) Tingkat ancaman terjadinya peristiwa negatif (4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu terkait potensi kejadian (5) Ketidakberdayaan.

Burnout

Leatz dan Stolar (dalam Bayuardi, 2020) mengatakan bahwa burnout adalah kelelahan mental, fisik, maupun emosional yang disebabkan stres dalam waktu lama dengan situasi yang mengharuskan keterlibatan emosi secara *intens*. Burnout dapat dikatakan sebagai bentuk stres secara terus-menerus dan ketidakmampuan memenuhi harapan (Kartono, 2017:37). Rosyid dan Farhati (dalam Syamsu *et al*, 2019) mengemukakan indikasi *burnout* tercermin ketika individu mengalami keletihan, sinisme, kejenuhan, *emotional exhausted*, dan *reduce personal accomplishment*. Ada beberapa indikator untuk menaksir *burnout* seperti yang dijelaskan oleh (Priansa, 2017) yaitu (1) Kelelahan fisik (2) Kelelahan emosional (3) Kelelahan mental (4) Rendahnya penghargaan terhadap diri (5) Depersonalisasi.

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (dalam Nugroho dan Muniarti, 2020) mengemukakan komitmen organisasi merupakan antusiasme individu dalam mengidentifikasi kontribusinya terhadap perusahaan, dengan digambarkan oleh penerimaan visi dan misi perusahaan, bersedia dan memiliki keinginan untuk bertahan pada perusahaan. Hal tersebut juga dikemukakan Porter dan Minner (dalam Yusuf dan Syarif, 2018:31) bahwa komitmen organisasi sebagai *attachment* dengan perusahaan digambarkan dengan niat untuk menetap; identifikasi tujuan organisasi; dan ketersediaan meningkatkan performanya. Steers (dalam Sumarwinati dan Ratnasari, 2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang karyawan terhadap organisasinya. Ada beberapa cara untuk membangun komitmen organisasional seperti yang dijelaskan oleh (McShane dan Von Glinow, dalam Yusuf dan Syarif, 2018) yaitu (1) Keadilan dan dukungan (2) Nilai-nilai bersama (3) Kepercayaan (4) Pemahaman organisasi (5) Keterlibatan karyawan.

Penelitian Terdahulu

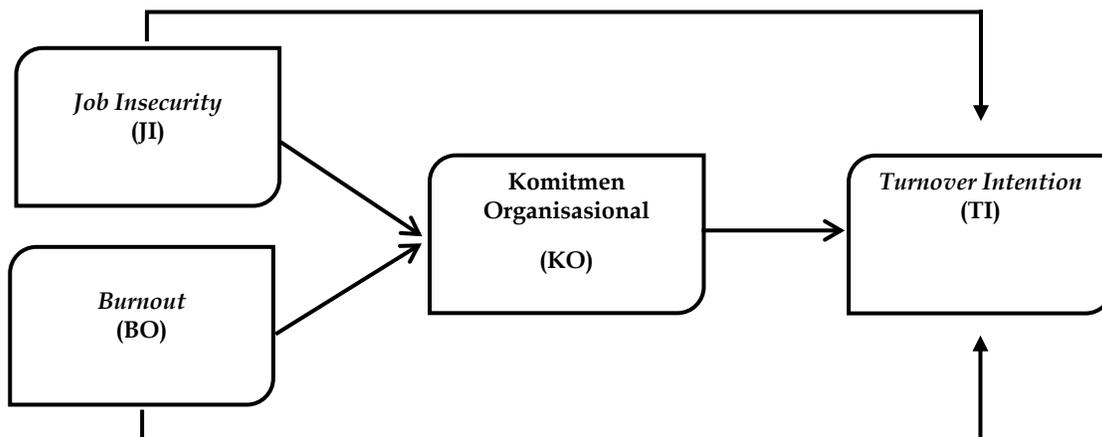
Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Variable Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Laily <i>et al.</i> (2020)	Independen: <i>Job Insecurity</i> Dependen: <i>Turnover Intention</i> Intervening: <i>Burnout</i>	<i>Partial Least Square</i>	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Burnout</i> . <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Burnout</i> mampu memediasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
Ibrahim (2019)	Independen: <i>Job Insecurity</i> dan <i>Burnout</i> Dependen: <i>Turnover Intention</i>	<i>Partial Least Square</i>	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

Udayani dan Sunariani (2018)	Independen: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan <i>Job Insecurity</i> Dependen: <i>OrganisationalCitizenshipBehavior</i> dan Komitmen Organisasional	<i>Sturctural Equation Modelin</i>	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organosational Citizenship Behavior</i> . Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behavior</i> . Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behavior</i> . <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behavior</i> .
Aauthar (2019)	Independen: Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: <i>Turnover Intention</i>	<i>Structural Equation Modeling</i>	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Turnover Intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Turnover Intention</i> tidak memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <i>Turnover Intention</i> mampu memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
Abidin dan Laily (2019)	Independen: <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

Sumber: Sumber Sekunder yang Diolah (2021)

Rerangka Konseptual



Gambar 1 Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

- H1: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.
- H2: *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.
- H3: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.
- H4: *Burnout* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.
- H5: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.
- H6: *Job Insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.
- H7: *Burnout* berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Teknik analisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan disebut dengan metode kuantitatif (Sugiyono, 2017:8).

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2017:117) merupakan seluruh objek penelitian yang hendak diteliti. Peneliti telah menentukan seluruh tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya yang menangani pasien rujukan penyakit COVID-19 dan masih aktif bekerja sebagai populasi dalam penelitiannya

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:117) merupakan jumlah yang telah ditentukan dari populasi sebelumnya yang hendak diteliti. Kriteria untuk sampel penelitian adalah menggunakan lima rumah sakit di Surabaya yang menangani pasien rujukan COVID-19 dan tenaga kesehatan memiliki status aktif bekerja serta sebagai pegawai tidak tetap/kontrak. Sampel yang akan digunakan adalah 99,18 yang dibulatkan menjadi 100 responden, jumlah tersebut berdasarkan hasil perhitungan slovin. Maka dari 12.142 populasi hanya diambil sampel sebanyak 100 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu Data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap pihak tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya, baik secara terstruktur ataupun tidak terstruktur mengenai *turnover intention*, *job insecurity*, *burnout* serta komitmen organisasional (2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber-sumber berupa buku, website dan jurnal.

Teknik pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara, kuisisioner, observasi, dan gabungan dari ketiganya merupakan teknik dalam pengumpulan data. Peneliti menggunakan teknik kuisisioner dalam pengumpulan data. Peneliti memberikan kuisisioner berupa seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Dalam hal ini kuisisioner digunakan sebagai data primer utama yang nantinya digunakan untuk melakukan analisis terhadap penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017: 93). Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang Setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 :38). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent (*job insecurity*, *burnout* dan komitmen organisasional) serta variabel dependent (*turnover intention*).

Teknik Analisis Data

Partial Least Square

Menurut Ghozali (2016:417) mengemukakan *partial least square* sebagai model persamaan strukturan berbasis *variance* dapat menunjukkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator (*variable manifest*). Dikarenakan variabel dalam penelitian ini tidak dapat diukur langsung dan dipengaruhi oleh indikator-indikator tertentu, peneliti menentukan teknik *partial least square* sebagai alat mengelola data.

Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut teori dari Ghozali (2016) menggunakan uji validitas dengan tujuan mengetahui kemampuan instrument apa yang seharusnya diukur, sedangkan penggunaan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan dipakai untuk mengukur konsistensi narasumber dalam menjawab kuisisioner.

1. Uji Validitas

Untuk menunjukkan tingkatan keandalan atau ketepatan alat ukur dilakukan dengan uji validitas (Sugiyono, 2017:177). Ghozali (2016:52) juga mengemukakan uji validitas berfungsi untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. (a) Validitas konvergen. *Rule of thumb* dalam menilai validitas konvergen, yaitu *outer loading* lebih dari 0,7 dan *average variance extracted*

lebih dari 0,5 (b) Validitas diskriminan. *Rule of thumb* untuk menilai validitas diskriminan yaitu *cross loading* harus lebih dari 0,7 dalam satu variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menentukan akurasi alat pengukur kehandalannya (Sugiyono, 2017). Menurut Jogiyanto (2011) dalam *partial least*, uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach Alpha* dengan caramengukur batas bahwa nilai reliabilitas dari suatu konstruk dan *Composite Reliability* dengan cara mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Aturan untuk nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* yaitu wajib lebih tinggi dari 0,7 namun nilai 0,6 dapat diterima.

Model Struktural (*Inner Model*)

Jogiyanto (2011) menjelaskan model struktural dalam *partial least square* dianalisis menggunakan metode R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen apakah pengaruh tersebut besar atau tidak. Nilai koefisien *path* memperlihatkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Nilai koefisien *path* yang dihasilkan oleh nilai *t-statistic*, harus lebih besar dari 1,96 dan 1,64 pada *alpha* 5 persen (Ghozali, 2014:82).

1. Uji Hipotesis

Sugiyono (2017:223) mengemukakan uji hipotesis atau uji *t* merupakan hasil sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antar variabel atau lebih. Uji hipotesis diperoleh dengan membandingkan *t statistic* dengan *t table* dan *p value* dengan *alpha*. Peneliti menggunakan toleransi kesalahan atau tarif signikan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Kriteria dalam uji hipotesis untuk dinyatakan diterima atau tidaknya adalah sebagai berikut: (a) *T statistic* > *t table*, menunjukkan hipotesis dapat diterima atau berpengaruh (b) *P value* < *alpha* (0,05), menunjukkan hipotesis dapat diterima atau berpengaruh (c) *P value* > *alpha* (0,05), menunjukkan hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh

2. Evaluasi Model

Membaca data dalam *partial least square* dapat memperhatikan keterangan dan kriteria hasil sebagai berikut: (a) R^2 (R Square). Menggambarkan koefisien determinasi. Sejauh mana suatu konstruk mampu menjelaskan model (b) Q^2 (Q Square). Menggambarkan nilai *predictive relevance*. $Q^2 > 0$, maka hasil menunjukkan model mempunyai nilai *predictive relevance*. Q^2 *predictive relevance* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

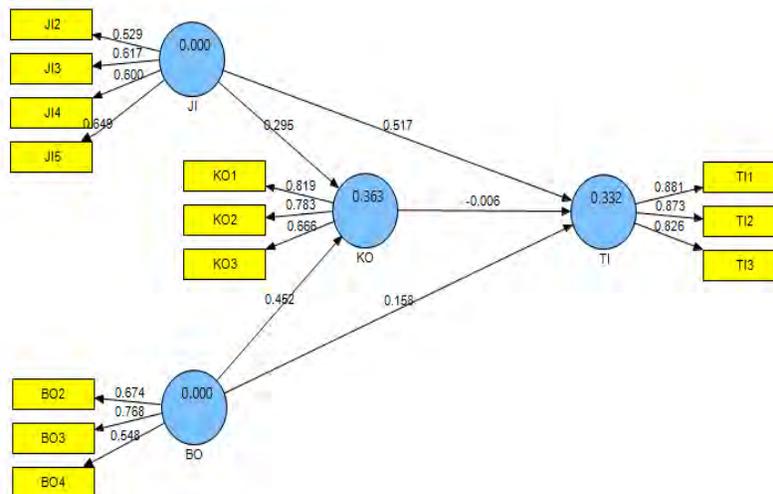
Uji Validitas dari measurment model dapat dilihat dari korelasi antara nilai indikator dengan nilai konstruknya. Indikator individu dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai korelasi > 0.70. Akan tetapi, tahap pengembangan skala, loading 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima (Ghozali, 2014). Nilai *outer loading* telah memenuhi persyaratan uji validitas. Nilai *outer model* pada indikator masing-masing variabel memiliki nilai > dari 0,5 maka layak untuk dilanjutkan tanpa adanya modifikasi model. Tabel output uji validitas SmartPLS versi 2.0:

Tabel 2
Hasil Perhitungan Nilai Outer Loading

Indikator	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	Komitmen Organisasional	Keterangan
J11	0.451187				Tidak Valid
J12	0.569647				Valid
J13	0.590560				Valid
J14	0.547430				Valid
J15	0.657070				Valid
BO1		0.369239			Tidak Valid
BO2		0.664900			Valid
BO3		0.751225			Valid
BO4		0.551862			Valid
TI1			0.878046		Valid
TI2			0.876810		Valid
TI3			0.824543		Valid
KO1				0.819285	Valid
KO2				0.773255	Valid
KO3				0.674368	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan hasil output pada Tabel, menjelaskan bahwa masih terdapat indikator dengan nilai *outer loading* < dari 0,5. Indikator tersebut diasumsikan tidak layak sehingga harus di keluarkan dari model. Peneliti menghitung dan menggambarkan ulang pola hubungan antar variabel dengan menghilangkan indikator J11 dan BO1 dari model, digambarkan pada gambar 2:



Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Gambar 2
Loading Factor (Dropping)

Maka peneliti memperbarui hasil *outer loading* pada Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Nilai *Outer Loading* (*Dropping*)

Indikator	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	Komitmen Organisasional	Keterangan
JI2	0.528559				Valid
JI3	0.616581				Valid
JI4	0.599615				Valid
JI5	0.648859				Valid
BO2		0.673571			Valid
BO3		0.768478			Valid
BO4		0.548222			Valid
TI1			0.880935		Valid
TI2			0.872536		Valid
TI3			0.826176		Valid
KO1				0.818717	Valid
KO2				0.783448	Valid
KO3				0.665663	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Pada Tabel 14 diketahui nilai *outer loading* pada tiap indikator pada variabel *Job Insecurity* (JI), *Burnout*(BO), *Turnover Intention*(TI) dan Komitmen Organiasional (KO) memiliki nilai kurang dari 0,5. Dapat disimpulkan indikator tersebut mencukupi syarat kelayakan uji validitas dan korelasi yang valid, maka bisa digunakan untuk melanjutkan analisis.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa konsep dari tiap-tiap variabel laten berbeda dengan variabel lainnya (Ghozali, 2006). Nilai *cross loading* masing - masing indikator ditunjukkan pada Tabel 4:

Tabel 4
Hasil Perhitungan *Cross Loading*

Indikator	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	Komitmen Organisasional	Keterangan
JI2	0.673571	0.238840	0.317618	0.349134	Valid
JI3	0.768478	0.179531	0.398042	0.193450	Valid
JI4	0.548222	0.097252	0.362343	-0.013689	Valid
JI5	0.270388	0.528559	0.244225	0.270185	Valid
BO2	0.059312	0.616581	0.230243	0.351613	Valid
BO3	0.224625	0.599615	0.310768	0.397407	Valid
BO4	0.066727	0.648859	0.182744	0.279938	Valid
TI1	0.474979	0.348695	0.818717	0.200451	Valid
TI2	0.290251	0.305212	0.783448	0.304269	Valid
TI3	0.426077	0.286417	0.665663	0.169052	Valid
KO1	0.230197	0.454623	0.186762	0.880935	Valid

Indikator	Job Insecurity	Burnout	Turnover Intention	Komitmen Organisasional	Keterangan
KO2	0.240082	0.486659	0.281992	0.872536	Valid
KO3	0.281435	0.490994	0.281082	0.826176	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Nilai *cross loading* untuk tiap indikator dari masing-masing variabel laten lebih besar daripada nilai *cross loading* apabila dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Artinya apabila setiap variabel laten sudah memiliki uji validitas diskriminan yang baik, dimana terdapat variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) setiap konstruk dengan korelasi antarkonstruk lainnya dalam model. Nilai AVE harus $> 0,50$ atau memiliki nilai *p-value* lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 5% (Ghozali, 2014). Hasil pengukuran *discriminant validity* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Job Insecurity	0.54	Valid
Burnout	0.56	Valid
Turnover Intention	0.73	Valid
Komitmen Organiasional	0.57	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Hasil perolehan data *Average Variance Extracted (AVE)*, artinya seluruh variabel memiliki nilai uji diskriminan $> 0,50$. Maka seluruh variabel dinyatakan valid. Selanjutnya dapat dilakukan uji reliabilitas pada seluruh variabel penelitian.

Uji Reliabilitas (*Composite Reability*)

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur suatu konsep atau variabel. Kriteria reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0.70 (Ghozali, 65:2014). Hasil pengukuran *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6
Hasil pengukuran Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Job Insecurity	0.78	Reliabel
Burnout	0.70	Reliabel
Turnover Intention	0.89	Reliabel
Komitmen Organiasional	0.80	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel, seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas > 0,70. Artinya seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk melanjutkan analisis penelitian.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian structural model dilakukan untuk mengukur hubungan seluruh variabel dalam penelitian. Tujuan pengukuran adalah untuk mengetahui tingkatan pengaruh hubungan antar variabel dan tingkatan pengaruh hubungan keseluruhan variabel dalam sistem yang dibangun. Pengujian ini untuk menganalisa Koefisien Determinan (R^2) dan *Predictive Relevance* (Q^2) dari sebuah penelitian. R^2 (*R Square*) digunakan untuk memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 berada diantara 0 sampai 1, dan kecocokan model dinyatakan lebih baik apabila R^2 semakin mendekati 1 (Ghozali, 2014)

Nilai model R^2 diklasifikasikan kuat apabila nilainya $\leq 0,70$, menengah apabila nilainya $\leq 0,45$, dan lemah apabila nilainya $\leq 0,25$. Berikut merupakan hasil nilai *R square*:

Tabel 7
Hasil pengukuran R Square (R^2)

Variabel	Nilai R-Square
<i>Job Insecurity</i>	0.000
<i>Burnout</i>	0.000
<i>Turnover Intention</i>	0.332

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Hasil nilai R^2 sebesar 0,332 untuk variabel Komitmen Organiasional (KO) yang berarti bahwa *Job Insecurity* (JI) dan *Burnout* (BO) mampu dijelaskan variabel Komitmen Organiasional (KO) sebesar 33,2%. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,362 untuk variabel *Turnover Intention* (TI) yang berarti bahwa *Job Insecurity* (JI) dan *Burnout* (BO) serta Komitmen Organiasional (KO) mampu dijelaskan variabel *Turnover Intention* (TI) sebesar 36,2%.

Predictive Relevance (Q^2) berfungsi mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dan juga estimasi parameternya dalam sebuah model struktural. Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 diperoleh nilai 0,57382. Menunjukkan bahwa nilai observasi yang dihasilkan dan mengestimasi parameter dalam sebuah model struktural sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dijelaskan faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Jackknifing*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.96) pada taraf signifikansi (α 5%) maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

Penelitian ini memiliki tujuh hipotesis pengujian. Adapun hasil masing-masing pengujian tersaji berikut ini:

Tabel 8
Hasil Path Coefficients

Hipotesis	Koefisien Pengaruh	Standard Error	T - Statistic	Keterangan
H ₁ <i>Job Insecurity</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.516726	0.022750	22.713175	Positif Signifikan
H ₂ <i>Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.157726	0.028023	5.628383	Positif Signifikan
H ₃ <i>Job Insecurity</i> → Komitmen Organiasional	0.295082	0.024428	12.079541	Positif Signifikan
H ₄ <i>Burnout</i> → Komitmen Organiasional	0.452080	0.024291	18.611327	Positif Signifikan
H ₅ Komitmen Organiasional → <i>Turnover Intention</i>	-0.005672	0.025297	0.224204	Negatif Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Nilai koefisien *Job Insecurity* bernilai positif sebesar 0,516726. Artinya setiap *Job Insecurity* 1 kali maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,516726 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Uji statistik t pada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 22,713175 > 1,96. Maka dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (TI). Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₁ : *Job Insecurity* → *Turnover Intention* diterima.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Nilai koefisien *Burnout* bernilai positif sebesar 0,157726. Artinya setiap *Burnout* (BO) 1 kali maka *Turnover Intention* meningkat sebesar 0,157726 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Uji statistik t pada pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 5,628383 > 1,96. Maka dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₂ : *Burnout* → *Turnover Intention* dapat diterima

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasional

Nilai koefisien *Job Insecurity* bernilai positif sebesar 0,295082. Artinya setiap *Job Insecurity* 1 kali maka Komitmen Organiasional akan meningkat sebesar 0,295082 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Uji statistik t pada pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organiasional memiliki nilai t-statistic sebesar 12,079541 > 1,96. Maka dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Job Insecurity* (JI) terhadap Komitmen Organiasional (KO). Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₃ : *Job Insecurity* → Komitmen Organiasional dapat diterima

Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional

Nilai koefisien *Burnout* bernilai positif sebesar 0.452080. Artinya setiap *Burnout* 1 kali maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,452080 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Uji statistik t pada pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional memiliki nilai t-statistic sebesar 18,611327 > 1,96. Maka dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional. Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₄: *Burnout* → Komitmen Organisasional dapat diterima

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Nilai koefisien Komitmen Organisasional bernilai negatif sebesar -0.005672. Artinya setiap Komitmen Organisasional 1 kali maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar -0.005672 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Uji statistik t pada pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai t-statistic sebesar 0.224204 < 1,96. Maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₅: Komitmen Organisasional → Turnover Intention ditolak

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional

Hipotesis mediasi yang menyatakan Komitmen Organisasional (KO) sebagai variabel mediasi dari *Job Insecurity* (JI) terhadap *Turnover Intention* (TI) diuji dengan analisis jalur (*path analysis*) dihitung pada Tabel 9, sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Path Coefficients

	Hipotesis	Koefisien Pengaruh	Standard Error	T - Statistic
A	<i>Job Insecurity</i> (JI) → Komitmen Organisasional (KO)	0.295082	0.024428	12.079541
B	Komitmen Organisasional (KO) → <i>Turnover Intention</i> (TI)	-0.005672	0.025297	0.224204
C	<i>Job Insecurity</i> (JI) → <i>Turnover Intention</i> (TI)	0.516726	0.022750	22.713175

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Hasil t hitung sebesar -0,223 sehingga lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96. Diartikan bahwa koefisien mediasi -0.002 tidak signifikan dan tidak terdapat pengaruh mediasi Komitmen Organisasional (KO) dalam memediasi pengaruh *Job Insecurity* (JI) terhadap *Turnover Intention* (TI). Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₆: *Job Insecurity* → Komitmen Organisasional → Turnover Intention Ditolak

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional

Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab). Hipotesis mediasi yang menyatakan Komitmen Organisasional (KO) sebagai variabel mediasi dari *Burnout*(BO) terhadap *Turnover Intention*(TI) diuji dengan analisis jalur (path analysis) dihitung pada Tabel 10, sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Path Coefficients

	Hipotesis	Koefisien Pengaruh	Standard Error	T - Statistic
A	<i>Burnout</i> → Komitmen Organisasional	0.452080	0.024291	18.611327
B	Komitmen Organisasional → <i>Turnover Intention</i>	-0.005672	0.025297	0.224204
C	<i>Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i> (TI)	0.157726	0.028023	5.628383

Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Hasil t hitung sebesar -0,224 sehingga lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1,96. Diartikan bahwa koefisien mediasi - 0.002 tidak signifikan dan berarti tidak terdapat pengaruh mediasi Komitmen Organisasional (KO) dalam memediasi pengaruh *Burnout*(BO) terhadap *Turnover Intention*(TI). Berdasarkan hasil uji tersebut maka:

H₇: *Burnout* → Komitmen Organisasional → *Turnover Intention* Ditolak

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Hasil analisa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar $22,713175 > 1,96$. Artinya *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya. Dapat diartikan semakin tinggi *job insecurity* yang dialami tenaga kesehatan maka akan semakin tinggi intensitas *turnover intention* yang terjadi. Karyawan memandang *job insecurity* diawali dengan pandangan kognitifnya terhadap ancaman peristiwa tak terduga yang menimbulkan pemikiran akan kehilangan pekerjaan (Sverke dan Hellgren, 2002). Teori Saputri (2020) menyebutkan tingginya *job insecurity* mendorong pemikiran dysfunctional dan menyebabkan keinginan untuk berpindah kerja.

Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Laily *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung juga oleh penelitian Ibrahim (2019) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Studi yang dilakukan Ismail (2015) juga menemukan dampak positif dan signifikan pada *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisa pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar $5,628383 > 1,96$. Disimpulkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit

di Surabaya. Dapat diartikan semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh tenaga kesehatan maka akan semakin tinggi intensitas *turnover intention* yang terjadi. Cordes dan Dougherty (dalam Chairiza *et al.*, 2018) mengemukakan teori mengenai *turnover intention* yang disebabkan oleh *burnout*, apabila karyawan merasakan *burnout* maka akan muncul indikasi yang berupa sakit kepala, kelelahan, ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dan meningkatnya absensi. Indikasi negatif yang muncul pada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya lalu berniat untuk berpindah kerja (Maslach *et al.*, 2013). Saat *burnout* timbul, maka mengurangi keterikatan sehingga karyawan terus berpikir untuk melakukan *turnover* (Chairiza, 2018). Zulkarnai (2011) menyatakan teori karyawan yang mengalami *burnout* seringkali menyalahkan apapun dan siapapun, karyawan akan merasakan kecewa apabila perusahaan tidak berhasil memberikan lingkungan kerja yang sehat sehingga dirinya menolak untuk mengembangkan diri dan melakukan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kardiawan dan Budiono (2018) yang menyebutkan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, didukung oleh hasil penelitian Chairiza *et al.* (2018) yang menyebutkan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Laily *et al.* (2020) juga sejalan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar $18.611327 > 1,96$. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya. Diartikan bahwa tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh tenaga kesehatan akan sejalan dengan komitmen organisasi yang dirasakannya, sehingga apabila *job insecurity* meningkat, maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Ketidakamanan dan ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan, membuat dirinya harus bergantung dan berkomitmen terhadap perusahaan agar tidak mengalami *turnover intention* secara paksa. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Sverke dan Hellgren (dalam Sari, 2018) yang menjelaskan karyawan akan merasa pekerjaannya terancam sehingga dirinya melibatkan dan berkontribusi lebih sering sehingga perusahaan menilai karyawan tersebut harus dipertahankan. Untuk mencegah ancaman kehilangan pekerjaan, karyawan akan mempertahankan pekerjaannya dengan bekerja lebih baik dan lebih keras sebagai usaha pembuktian komitmennya terhadap perusahaan (Luthans dan Yousef, 2017)

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Udayani dan Sunariani (2018); Dewi dan Sauna (2016); serta Markus dan Jatmika (2017) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan Sari (2018) menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisa data penelitian mengenai pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional memiliki nilai t-statistic sebesar $18.611327 > 1,96$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Burnout*(BO) terhadap Komitmen Organisasional (KO) pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya yang artinya semakin tinggi *burnout* yang dirasakan maka akan mengakibatkan tingginya komitmen organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka dirinya akan merasa tertekan dan justru menambah *burnout* pada diri mereka (Shrinivas, 2011). *Burnout* dapat terjadi ketika

karyawan tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Tingginya tingkat *burnout* biasanya terjadi kepada tenaga kesehatan yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesi maupun rumah sakit tempatnya bekerja. Peneliti menyimpulkan *burnout* meningkat ketika tenaga kesehatan mendapatkan beban dan tanggung jawab yang berlebih karena rumah sakit menilai karyawan tersebut berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan kepercayaan perusahaan akan semakin melibatkan diri dan berkomitmen terhadap perusahaan meskipun *burnout* yang dirasakan juga meningkat. Sebaliknya, karyawan dengan *burnout* rendah dikarenakan komitmen terhadap perusahaan juga rendah, sehingga perusahaan tidak membebaskan tanggung jawab terhadapnya yang dinilai tidak mampu.

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Nuraini (2020) yang menyatakan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan. Nugroho *et al* (2016) dalam hasil penelitiannya juga menyebutkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga belum ada hasil penelitian terdahulu yang dapat mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisa data penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistic sebesar $0,224204 < 1,96$. Hasil yang ditunjukkan adalah negatif dan tidak signifikan antara Komitmen Organisasional (KO) terhadap *Turnover Intention* (TI). Berdasarkan hasil pada analisa disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak mempengaruhi *turnover intention* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya.

Tingkat komitmen organisasional akan berbanding terbalik dengan tingkat *turnover intention* karyawan. Namun, komitmen karyawan tidak membuat dirinya terus bertahan terhadap perusahaan, dikarenakan perusahaan dapat melakukan *turnover intention* secara paksa sehingga mengharuskan karyawan berhenti atau dipindahkan ke unit lain secara tidak sukarela. Tenaga kesehatan cenderung berkomitmen dan mengabdikan terhadap profesi yang dimiliki daripada terhadap rumah sakit tempatnya bekerja, karena dimanapun tenaga kesehatan bekerja yang paling utama adalah tugasnya sebagai tenaga kesehatan untuk menolong pasien. Sehingga tingkat komitmen terhadap organisasi tidak mampu mempengaruhi keputusannya untuk berhenti maupun bertahan terhadap rumah sakit. Namun terdapat komitmen yang dimiliki tenaga kesehatan tidak tetap, yaitu dalam bentuk komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan dalam hal ini dapat membuat tenaga kesehatan terus bertahan dalam organisasi, namun tentunya pengaruh tersebut sangat kecil sehingga pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian Andriani (2018) juga mendukung dengan menyatakan tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pada penelitian t hitung = - 0. 223 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi - 0.002 tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi hubungan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya. Komitmen organisasi merupakan tekad seorang karyawan dalam mempertahankan organisasi, sedangkan *job insecurity* merupakan ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan. Dapat diartikan seseorang yang mengalami *job insecurity* dan

memutuskan berhenti dari perusahaan, tidak memerlukan komitmen organisasional sebagai mediatornya. Karyawan melakukan *turnover intention* dikarenakan *job insecurity* yang tinggi, bukan karena tingkat tinggi atau rendahnya komitmen yang dimiliki.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Nuranini (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mampu menjadi mediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Noviandaru (2019) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasioanl tidak dapat menjadi mediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Selain itu, didukung juga hasil penelitian Kuding dan Kurnia (2011) yang menyebutkan jika *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intetnion* melalui komitmen organisasi.

Pengaruh burnout terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pada penelitian t hitung = - 0. 224 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi - 0.002. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi hubungan dari *burnout* terhadap *turnover intention* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya. Komitmen organisasi merupakan tekad seorang karyawan dalam mempertahankan organisasi, sedangkan *burnout* merupakan bentuk kelelahan dan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Dapat diartikan seseorang yang mengalami *burnout* dan memutuskan berhenti dari perusahaan, tidak memerlukan komitmen organisasional sebagai mediatornya. Indikator *burnout* sudah mampu mempengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan *turnover intention*, sehingga tingkat komitmen organisasional tidak akan berpengaruh terhadap keputusannya untuk melakukan *turnover*. Karyawan yang memiliki intensitas *burnout* yang tinggi secara terus-menerus, meskipun karyawan tersebut memiliki komitmen yang rendah ataupun tinggi, hal tersebut tetap mengakibatkan karyawan tersebut keluar dari perusahaan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Nuraini (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mampu menjadi mediasi hubungan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Maka dari itu hasil penelitian ini belum didukung oleh penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan sebagai berikut: (1) *Job Insecutiry* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan. Disimpulkan bahwa semakin tingginya *job insecurity* maka *turnover intention* akan semaki meningkat (2) *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan. Disimpulkan bahwa semakin tingginya *burnout* yang dirasakan, maka *turnover intention* akan semakin tinggi. (3) *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Kesehatan. Disimpulkan bahwa meningkatnya *job insecurity* maka komitmen organisasional akan semakin meningkat. (4) *Burnout* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Kesehatan. Disimpulkan bahwa meningkatnya *burnout* maka komitmen organisasional akan semakin meningkat (5) Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan. Disimpulkan bahwa tingkat tinggi atau rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki, maka tidak akan mempengaruhi *turnover intention* secara sukarela maupun tidak sukarela (6) Komitmen Organisasional tidak mampu menjadi mediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Disimpulkan bahwa *job insecurity* hanya berpengaruh

langsung terhadap *turnover intention* tanpa ada pengaruh dari komitmen organisasional (7) Komitmen Organisasional tidak mampu menjadi mediasi pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Disimpulkan bahwa *burnout* hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* tanpa ada pengaruh dari komitmen organisasional.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya *job insecurity*, *burnout* dan komitmen organisasional. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Variabel intervening hanya menggunakan satu variabel yaitu komitmen organisasional (3) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu-buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

Saran

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut (1) Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para karyawan dan perusahaan dalam menangani permasalahan *job insecurity*. Tingginya tingkat *job insecurity* dapat diatasi dengan cara mengembangkan sumber daya manusia. Misalnya pelatihan skill, seminar motivasi kerja, serta kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan harus aktif dalam mengasah skill dan wawasan sehingga dapat mengurangi kecemasan terhadap ancaman yang terjadi dimasa mendatang (2) Dalam mengatasi tingginya *burnout*, karyawan dapat meluangkan waktu untuk beristirahat dan memikirkan penyebab *burnout* sehingga dapat dihilangkan. Perusahaan dapat berkontribusi dengan mengkomunikasikan hal-hal yang menjadi kendala karyawan sehingga terjadi *burnout*, selanjutnya dapat memberikan solusi terbaik untuk karyawan dengan tujuan menurunkan intensitas *burnout* karyawan. (3) Setelah mengatasi *job insecurity* dan *burnout*, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara meningkatkan komitmen terhadap karyawannya. Saat karyawan loyal, maka komitmen karyawan akan meningkat dengan sendirinya, sehingga akan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan walaupun mendapatkan tawaran yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity , Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A three-component Conceptualization of Organizational Commitmen. *Human Resource Manajemen Review*, 61-89.
- Andriani, I. G. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentionn Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 135-140.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*. Vol 2, No 2.
- Bayuardi, P. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout (Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia Kebumen).
- Cai, H., Tu, B., Ma, J., Chen, L., Fu, L., Jiang, Y., et al. (2020). Psychological Impact and Coping Strategies of Frontline Medical Starr in Hunan Between January and March 2020 During the Outbreak of Coronavirus Disease 2019 .
- Chairiza, D., Zulkarnain, & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement toward Employee Turnover Intention of Hotel Employee. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, Volume 10, No 2*.
- Dennis, A. (1998). A Good Hire is Hard to Find. *Journal of Accountancy*, 90-96.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis Journal of Economics and Business*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Z., R. (1984). Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Scademy of Management Review*, 438-448.
- Ibrahim, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsorcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram. *Jurnal Target*. Vol 1, No 2.

- j, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Jurnal Target*.
- Jogiyanto, H. (2011). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kuding, G. M., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Accounting, Volume 3, No 1*.
- Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R., Rochdianingrum, W. A., & Lestariningsih, M. (2020). Burnout Moderation: Job Insecurity and Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 12, Issue 6*.
- Mansour, S., & Tremblay, D. (2015). Work-family conflict / family-work conflict, Job Stress, Burnout and Intention to Leave in The Hotel Industry in Quebec. *International Journal of Human Resource Management, 16*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*.
- McShane, S., & Glinow, V. (2010). *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World 5 Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 37, No 2*.
- Nugroho, Y. A., & Murniati, M. P. (2020). Pengaruh Caring Climate, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Referent Power Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis, Volume 18, No 2*.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 16, No 3*.

- Sumarwinarti, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Dimensi, Volume 98, No 1, 13-27.*
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a new Millennium. *Journal Applied Psychology, Volume 31, No 2, 175-178.*
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No 1.*
- Udayani, N., & Sunariani, N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisasional Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 15, No 2.*
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi.* Makassar: CV. Nas Media Pustaka.