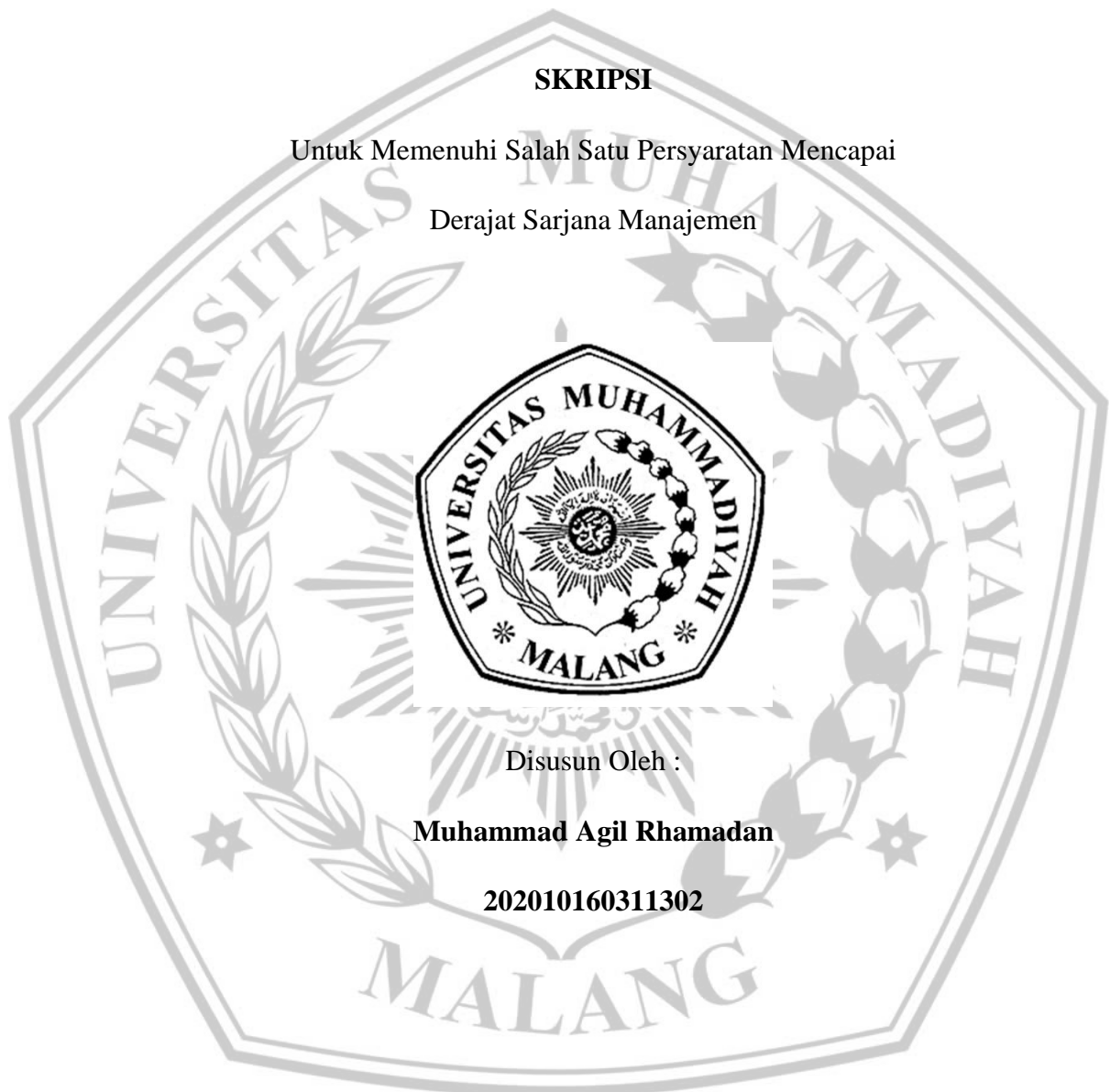


**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT SYNDROME*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi pada PT Dharma Guna Wibawa, Jakarta)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

**Muhammad Agil Rhamadan**

**202010160311302**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

NIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
NIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
NIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
NIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
NIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**SKRIPSI**  
**PENGARUH JOB INSECURITY DAN BURNOUT SYNDROM**  
**TERHADAP TURNOVER INTENTION**  
**(Studi pada PT. Dharma Guna Wibawa)**

Oleh :  
**Muhammad Agil Rhamadan**  
202010160311302

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 19 Oktober 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Uci Yulianti, M.M.**

**Novita Ratna Satiti, S.E., M.M., Ph.D.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**





## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Muhammad Agil Rhamadan

NIM : 202010160311302

Program Studi : Manajemen

E-mail : [muhaglmrdn@gmail.com](mailto:muhaglmrdn@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 23.. September 2024

Yang membuat pernyataan



Muhammad Agil Rhamadan

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT SYNDROME*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi pada PT Dharma Guna Wibawa, Jakarta)**

**Muhammad Agil Rhamadan**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: [muhaglmrdn@gmail.com](mailto:muhaglmrdn@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian mendeskripsikan kondisi *job insecurity*, *burnout syndrome* dan *turnover intention*, menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* dan menganalisis manakah diantara *job insecurity* dan *burnout syndrome* yang dominan terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dharma Guna Wibawa dengan jumlah 82 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 82 responden menggunakan teknik *total sampling*. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan rentang skala dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* mendapat tanggapan tinggi, *burnout syndrome* mendapat tanggapan tinggi dan *turnover intention* mendapat tanggapan tinggi, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan *burnout syndrome* memiliki pengaruh lebih kuat terhadap *turnover intention* dari pada *job insecurity*.

**Kata Kunci** – *job insecurity*, *burnout syndrome*, *turnover intention*

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *BURNOUT SYNDROME*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi pada PT Dharma Guna Wibawa, Jakarta)**

**Muhammad Agil Rhamadan**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: [muhaglmrdn@gmail.com](mailto:muhaglmrdn@gmail.com)

***Abstract***

*The purpose of the research is to describe the conditions of job insecurity, burnout syndrome and turnover intention, analyze the effect of job insecurity on turnover intention, analyze the effect of burnout syndrome on turnover intention and analyze which of job insecurity and burnout syndrome is dominant on turnover intention. The population in this study were employees of PT Dharma Guna Wibawa with a total of 82 employees, the sample used was 82 respondents using the total sampling technique. The research method used multiple linear regression analysis and scale range with SPSS 25. The results of this study indicate that job insecurity received high responses, burnout syndrome received high responses and turnover intention received high responses, job insecurity had a significant positive effect on turnover intention, burnout syndrome had a significant positive effect on turnover intention and burnout syndrome has a stronger influence on turnover intention than job insecurity.*

*Keywords – job insecurity, burnout syndrome, turnover intention*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wa syukurillah, Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Job Insecuirty dan Burnout Syndrom terhadap Turnover intention studi kasus pada karyawan PT. Dharma Guna Wibawa**” ini dapat terselesaikan pada waktu yang sedikit lambat dari yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Dr. Uci Yuliati, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Novita Ratna Satiti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

7. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak saya Alm. Suhartono Dan Ibu saya Siti Aisa, sekaligus untuk Kakak saya Astra Prio Cahyono, Dan Julian Prayogi, serta keluarga besar saya yang tiada hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan serta kasih sayang sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. “Pah, rama udah wujudin salah satu keinginannya papah, papah mau anak anaknya berpendidikan terutama uwi, dengan ini uwi udah selesai pah nempuh kuliah di malang ini, terima kasih banyak ya pah atas perjuangan papah selama papah hidup, semoga papah tenang disana ya.”
8. Terima kasih untuk semua teman teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah bertemu saya selama hampir 4 tahun terakhir ini, Terkhusus teman teman IAPIM MALANG dan BEM FEB UMM yang telah menjadi sahabat dan juga memberikan saya tempat untuk bernaung dan berteduh dan juga untuk semua teman teman yang lain yang telah memberikan segala kesan dan pesan yang berharga, Terima kasih atas semua support dan doa-nya saya sampaikan kepada orang orang yang saya kenal sama saya hidup di Kota Malang, Matur Sembah Nuwun.
9. *Success is not just about hard work, but about smart work and reliability*  
Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, .... September 2024

Muhammad Agil Rhamadan



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II Kajian Pustaka</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Landasan Teori .....	13
C. Kerangka Pikir.....	31
D. Hipotesis.....	32
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
A. Lokasi Penelitian .....	35
B. Jenis Penelitian .....	35
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
D. Definisi Operasional Variabel .....	37
E. Data Dan Sumber Data .....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Pengukuran Variabel.....	42
H. Uji Instrumen.....	43
I. Uji Asumsi Klasik.....	44

J. Teknik Analisis Data .....	47
K. Uji Hipotesis.....	48
<b>BAB IV Hasil dan Pembahasan</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
B. Gambaran Karakteristik Responden .....	52
C. Hasil Uji Instrument .....	55
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
E. Hasil Analisis Data .....	61
F. Hasil Uji Hipotesis .....	68
G. Pembahasan.....	71
<b>BAB V Penutup</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	77
Daftar Pustaka.....	78
Lampiran.....	82



## Daftar Gambar

Gambar 2.1. Theory of planned behaviour .....	14
Gambar 2.2. Kerangka Pikir .....	32

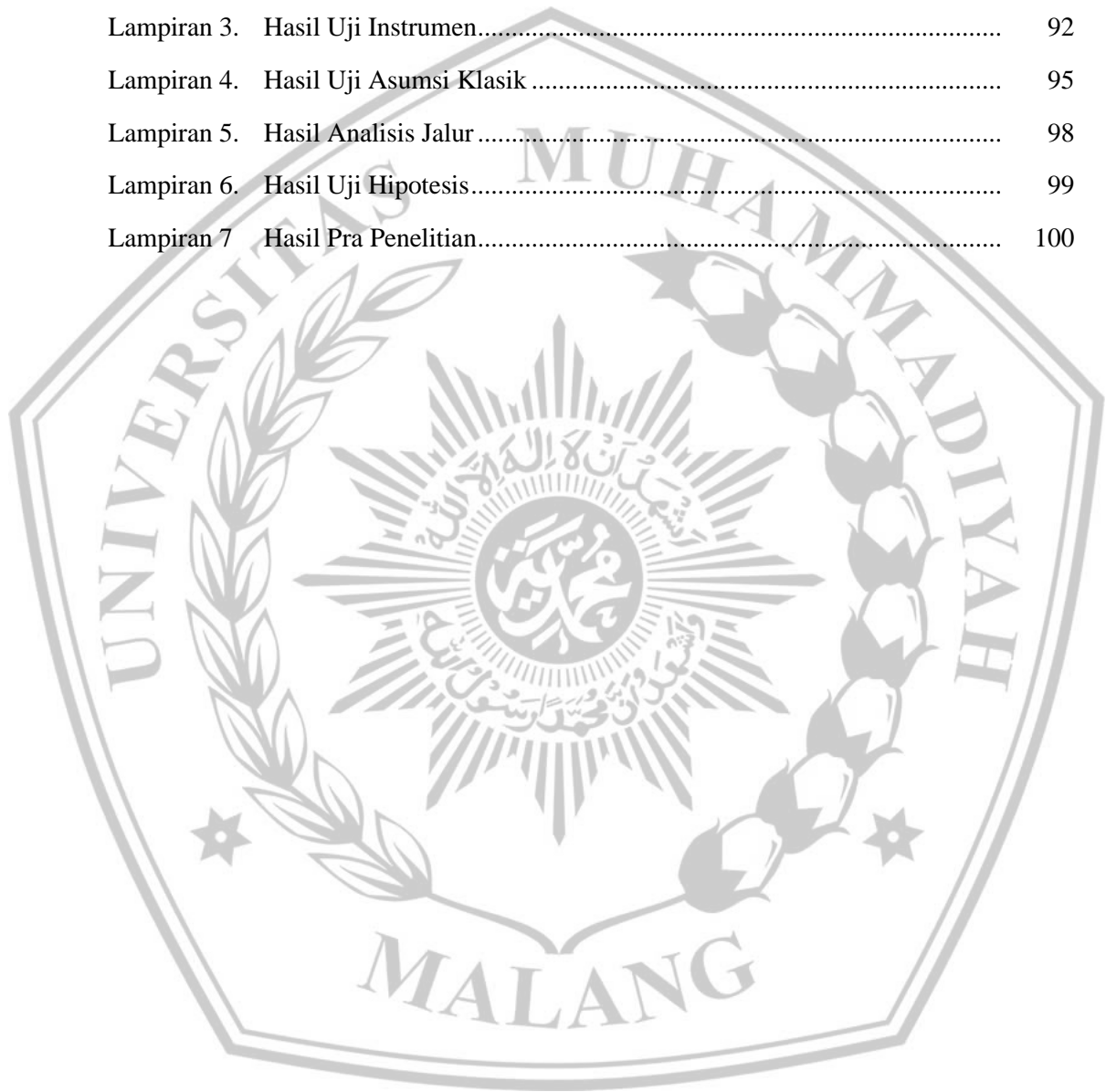


## Daftar Tabel

Tabel 1.1. Data Karyawan keluar periode tahun 2019-2023 .....	5
Tabel 1.2. Data Pra-penelitian .....	6
Tabel 1.3 Faktor karyawan memiliki niat untuk keluar .....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel 3.2. Skala Likert .....	42
Tabel 3.3. Rentang Skala .....	47
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden .....	52
Tabel 4.2. Umur Responden .....	53
Tabel 4.3. Status Karyawan .....	54
Tabel 4.4. Masa Bekerja .....	54
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas .....	56
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
Tabel 4.10. Hasil Uji Auto Korelasi .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas X1-Y .....	60
Tabel 4.12. Hasil Uji Linearitas X2-Y .....	61
Tabel 4.13. Hasil Uji Rentang Skala variabel X1 .....	62
Tabel 4.14. Hasil Uji Rentang Skala variabel X2 .....	64
Tabel 4.15. Hasil Uji Rentang Skala variabel Y .....	66
Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
Tabel 4.17. Rekapitulasi Hasil Uji t .....	69
Tabel 4.18. Hasil Uji Dominan .....	70

## Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	85
Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen.....	92
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	95
Lampiran 5. Hasil Analisis Jalur.....	98
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis.....	99
Lampiran 7. Hasil Pra Penelitian.....	100



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1988). Attitudes, personality, and behavior. In *Attitudes, personality, and behavior*. Dorsey Press.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Arikunto, S. (2002). Metodologi penelitian suatu pendekatan proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 16.
- 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*, 32(4), 803–829.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job insecurity* Dan Job Stress Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Sains & Manajemen Akuntansi*, X(1), 85–101.
- Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Dukungan Atasan, Internal Locus of Control dan Optimisme terhadap *Job insecurity*. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 53–62.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2014). *Behavior in Organization International Edition*. Prentice Hall.
- Busari, A. H., Mughal, Y. H., Khan, S. N., Rasool, S., & Kiyani, A. A. (2017). Analytical cognitive style moderation on promotion and *turnover intention*. *Journal of Management Development*, 36(3), 438–464.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh *Job insecurity*, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap *Turnover intention* dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Firmansyah, M. A., Roswaty, & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Burnout dan Komitmen Afektif Terhadap *Turnover intention* Karyawan Rumah Sakit YK Madira Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1400–1410. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1726>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program {IBM} {SPSS} 23*.
- Grant, K., Cravens, D. W., Low, G. S., & Moncrief, W. C. (2001). The role of satisfaction with territory design on the motivation, attitudes, and work outcomes of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2), 165–178.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity*: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.

- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62–72.
- Kaya, G., & Ceyhun, G. (2014). *The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction*. 3, 291–309.
- Kotler, P., & Lee, N. (2008). *Social Marketing: Influencing Behaviors for Good*. Sage Publications.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi: bagaimana meneliti dan menulis tesis?*
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Stikes*, 5(2), 167–178.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 36–56.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2018). Historical and Conceptual Development of Burnout. In *Professional Burnout* (pp. 1–16). <https://doi.org/10.4324/9781315227979-1>
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Mustopa, A. (2022). *Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Kelebihan Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan Pt. Daehan Global Brebes*. Universitas Komputer Indonesia.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*.
- Prentice, C., Chen, P.-J., & King, B. (2013). Employee performance outcomes and burnout following the presentation-of-self in customer-service contexts. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 225–236.
- Putra, Y. S. (2012). Pengaruh faktor job Demand terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi {PT}. Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, 3(2).
- Putrihadiningrum, D. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Job insecurity* Terhadap Burnout Karyawan Millenial Di Cv. Mapan. *Media Mahardhika*, 19(2), 395–403. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.263>

- Rachman, A. (2023). *Potret Pertanian RI 10 Tahun Terakhir, Minim Teknologi!* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231204120654-4-494316/potret-pertanian-ri-10-tahun-terakhir-minim-teknologi>
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2), 153–175. <https://doi.org/10.32524/jkb.v19i2.312>
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita, A. (2023). Pengaruh *Job insecurity* dan Role Overload Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention*. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Riduwan, K., & Engkos, A. (2012). *Cara Mernggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- Robert L Mathis, J. H. J. penerjemah: D. A. (2006). *Human resource management : Manajemen sumber daya manusia / Robert L Mathis, John H. Jackson; penerjemah: Diana Angelica* (Ed 10). Salemba Empat.
- Salim, S., & Syahrums, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*.
- Setyaningsih, S. (2020). *Penguatan sumber daya manajemen pendidikan melalui analisis jalur (path analysis) & metode sitorem*.
- Shary, S. F., & Alamsyah, I. F. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan *Job insecurity* terhadap Burnout Karyawan Pada PT Indorama Technologies Complex Purwakarta. *Riset Manajemen Bisnis (JSMB)*, 3(2), 116–121.
- Simamora, J. (2004). *Faktor yang Mempengaruhi Ketidakteraturan Berobat Penderita Tb Paru Puskesmas Kota Binjai Tahun 2004*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan {R\&D}. bandung: Alfabeta. Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan *turnover intention* karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.



Tanzeh, A. (2011). *Metodologi penelitian praktis*. Yogyakarta: teras.

Vaughan, G., & Hogg, M. A. (2005). *Introduction to social psychology*.

Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.





**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 4/10/2024

Kode : 2472287678  
Nama : Muhammad Agil Rhamadan  
NIM : 202010160311302  
Prodi : Manajemen  
Naskah publikasi : LULUS  
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

