

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP *INTENTION TO STAY*
DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

MINI PROPOSAL

DISUSUN OLEH:
MELA MALIDHA
NPM: 2011011018



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan (AzaraShaheen et al., 2013), karena karyawan merupakan sumber yang dapat mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan. Oleh karena itu, karyawan yang merupakan sumber vital perusahaan harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. *Intention to stay* merupakan salah satu hal yang wajib untuk organisasi perhatikan untuk selalu tertanam dalam diri karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membuat para karyawan merasa nyaman dan terjaga di lingkungan perusahaan sehingga memiliki *intention to stay* dan keinginan untuk meningkatkan kinerjanya (Castle et al., 2007). *Intention to stay* yaitu karyawan tidak berniat keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, karyawan tidak aktif mencari perusahaan baru, karyawan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, karyawan merasa rugi jika keluar dari perusahaan (Mowday & Koberg, 1984). Salah satu upaya yang dapat organisasi berikan untuk menanamkan niat untuk tetap tinggal pada diri karyawan, dalam organisasi yaitu dengan memberikan kenyamanan kerja, tidak memberikan tekanan yang berlebih, dan membantu mengatasi stress.

Stress kerja merupakan bagian kehidupan pekerja, stress kerja yang berkepanjangan ini dapat mengakibatkan kelelahan kerja atau sering disebut dengan *burnout*. *Burnout* adalah respon berkepanjangan terhadap *stresor* emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja, dan didefinisikan oleh tiga dimensi kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan (Maslach et al., 2001). *Burnout* adalah kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional akibat dari pekerjaannya. *Burnout* ditandai dengan tiga hal, pertama kelelahan fisik, pekerja yang mengalami kelelahan secara fisik akan selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu. Kedua,

pekerja yang mengalami kelelahan emosional, akan mengakibatkan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya. Ketiga, mereka yang mengalami burn out akan sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental. Mereka akan mulai merasa sinis dan negatif terhadap orang lain maupun pekerjaannya sehingga cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan pada umumnya.

Telah dicatat juga oleh (Maslach et al., 2001) bahwa *burnout* kronis telah terbukti menyebabkan seorang karyawan untuk menarik diri. Penarikan diri tersebut mungkin dalam bentuk ketidakhadiran, isolasi diri atau tidak mau berinteraksi dengan karyawan lain, ataupun dalam bentuk istirahat panjang seperti izin cuti. Jika *burnout* berlangsung lama, individu akan lebih cenderung untuk menghindar selamanya yaitu dengan meninggalkan posisi, organisasi, atau bahkan meninggalkan karier yang dimilikinya. Akibat kelelahan kerja yang kronis telah diteliti oleh (Haque & Aslam, 2014), bahwa *burnout* berhubungan dengan niat berpindah atau tetap tinggal karyawan.

Sangat penting bagi perusahaan untuk berupaya dalam membantu mengatasi stress yang dialami karyawan, yaitu dengan cara menjaga iklim organisasi agar tetap positif. Sehingga akan mengurangi kecenderungan terjadinya *burnout* dalam diri karyawan dan hal itu merupakan cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap tinggal dalam perusahaan. Menurut (Vong et al., 2018) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Iklim Organisasi adalah keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang dapat dirasakan sehingga dapat mempengaruhi perilaku seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Putra & Suwandana, 2017).

Organisasi yang gagal mengatasi masalah stres yang berujung *burnout* di tempat kerja mungkin akan menyebabkan organisasi tersebut dalam posisi defensif dalam hal menarik dan mempertahankan talenta (Vong et al., 2018). Kemungkinan sumber dari *burnout* yang dialami para karyawan dari aspek stress karena lingkungan kerja diantaranya yaitu, beban kerja yang berlebihan, gaya manajemen dan ambiguitas peran. Perusahaan harus mengatasi masalah tersebut

dengan cara memerangi akar dari masalah yang ada. Namun kenyataannya *burnout* dapat memiliki banyak sumber sehingga secara intuitif tidak mungkin untuk menghilangkan *burnout* hanya dengan memperhatikan akar permasalahan dari stress saja.

Lingkungan kerja yang peduli tampaknya akan memoderasi hasil organisasi yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh *burnout* terkait pekerjaan. Karena iklim organisasi biasanya banyak menyebabkan kesenangan dalam diri karyawan, maka iklim organisasi akan membantu mengurangi konsekuensi negatif pada organisasi (Vong et al., 2018). Seperti dalam mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Iklim organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi ataupun menambah tingkat *burnout* terkait pekerjaan yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal pada perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *intention to stay* dengan menggunakan iklim organisasi sebagai variabel moderator.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, beberapa masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut.

1. Tuntutan pekerjaan yang memberikan tekanan pada diri karyawan ditambah dengan iklim organisasi yang negative dapat menyebabkan stress kerja hingga *burnout* pada karyawan.
2. *Burnout* kronis telah terbukti menyebabkan seorang karyawan untuk menarik diri.
3. Sangat penting bagi perusahaan untuk berupaya dalam membantu mengatasi stress yang dialami karyawan, yaitu dengan cara menjaga iklim organisasi agar tetap positif. Sehingga akan mengurangi kecenderungan terjadinya *burnout* dalam diri karyawan dan hal itu merupakan cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap tinggal dalam perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Karena iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi ataupun menambah tingkat *burnout* terkait pekerjaan yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal pada perusahaan, maka didapat rumusan pertanyaan penelitian yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Intention to Stay*?
2. Apakah Iklim Organisasi dapat memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap *Intention to stay*

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Intention to Stay*.
2. Untuk mengetahui tingkat pengaruh Iklim Organisasi sebagai variabel moderasi pada pengaruh *Burnout* terhadap *Intention to stay*

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi empiris

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan wawasan dan informasi mengenai keterkaitan pengaruh *burnout* terhadap *intention to stay* pada karyawan serta bagaimana iklim organisasi dapat mengurangi *burnout* serta meningkatkan *intention to stay* karyawan.

2. Kontribusi praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan pemimpin perusahaan bagaimana cara meningkatkan iklim organisasi di dalam perusahaan agar dapat mengurangi *burnout* serta meningkatkan tingkat *intention to stay* pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Intention to Stay

Intention To Stay dalam konteks organisasi berarti intensi seseorang untuk tetap berada dalam keanggotaan suatu organisasi untuk jangka waktu yang panjang (Mustapha et al., 2011). *Intention To Stay* diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap melanjutkan bekerja di suatu organisasi (Phillips & Connell, 2003). Niat tetap tinggal didefinisikan oleh (Hary Febriansyah & Ginting., 2020) sebagai seberapa besar keinginan seseorang untuk tetap bekerja di perusahaan. (TETT & MEYER, 1993) dalam (Chen et al., 2018) juga mendefinisikan *Intention To Stay* sebagai kesediaan karyawan untuk bertahan di organisasi dan mereka telah menyadari keputusan yang telah diambil secara hati-hati tersebut merupakan keputusan yang tepat.

Kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Intention To Stay* telah banyak dilakukan dan sering dikaitkan dengan *turnover*. Dalam hal ini, menurut (Garber, 2003) faktor-faktor tersebut bermuara pada tiga hal utama dalam dunia kerja, yakni kebijakan organisasi, karakteristik pasar tenaga kerja, dan persepsi pekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Intention To Stay* karyawan menurut (Castle et al., 2007) dalam (Siahaan, 2014) adalah :

a. Karakteristik personal

Beberapa hal dalam diri karyawan seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan mampu memberikan pengaruh pada niat tinggal.

b. Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan

Terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan dan perusahaan, antara lain :

1. Pekerjaan, kondisi, dan dukungan perusahaan yang memberikan kepuasan.
2. Peluang terjadinya perputaran karyawan dalam perusahaan.

3. Pekerjaan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman.
4. Fasilitas perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Intention To Stay memiliki empat indikator menurut penelitian (Mowday & Koberg, 1984) dalam (Siahaan, 2014) yaitu:

- a. Pikiran individu yang cenderung ingin bertahan dalam organisasi
- b. Karyawan tidak pernah memikirkan untuk mencari perusahaan lain untuk pindah bekerja di tahun-tahun berikutnya
- c. Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun memperoleh tawaran pekerjaan di perusahaan lain
- d. Karyawan merasa rugi apabila berhenti dari pekerjaan saat ini

2.1.2 *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger, seorang ahli psikologi klinis yang sangat familiar dengan respon stres yang ditunjukkan oleh para staf yang melayani masyarakat, pada tahun 1974, *burnout* merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Cordes & Dougherty, 1993). Menurut (Maslach et al., 2001), *burnout* merupakan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk. Pendapat lain dikemukakan oleh (Maslach & Goldberg, 1998) yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan yang rendah terhadap diri (low personal accomplishment). Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan. Selanjutnya, beberapa peneliti melihat *burnout* sebagai bagian dari stress (Luthans, 2009).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku karena kelelahan baik secara fisik maupun emosional dalam pekerjaan, pekerja yang mengalami *burnout* akan merasa tidak berdaya, yang mengakibatkan berkurangnya energi dan ketertarikannya pada pekerjaan.

Burnout dapat diketahui dari beberapa gejala yang dialami pekerja, menurut Greenberg dalam (Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan et al., 2015) gejala *burnout* adalah:

- a. Berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*)
- b. Mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*)
- c. Jam lembur meingkat tanpa libur (*increased overtime and no vacation*)
- d. Meningkatnya keluhan fisik (*increased physical complaints*)
- e. Menarik diri dari lingkungan sosial (*social withdrawal*)
- f. Berubahnya kinerja dalam pekerjaan (*changed job performance*)
- g. Mengkonsumsi obat pribadi (*self medication*)
- h. Perubahan dari dalam diri (*internal changed*)

Menurut (Maslach et al., 2001) *burnout* dapat dikategorikan menjadi tiga dimensi yaitu:

- a. Kelelahan Emosi (*Emotional Exhausted*)

Kelelahan emosi disebabkan oleh terkurasnya energi secara emosional untuk menghadapi situasi akibat beban kerja atau tuntutan pekerjaan. Perasaan frustrasi, putus asa, tertekan, sedih, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas merupakan beberapa kondisi yang dapat menggambarkan kelelahan emosi.

- b. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi adalah perasaan dimana seseorang merasa kehilangan realitas diri, dan merasa bertingkah laku seperti orang lain atau seperti robot. Depersonalisasi berkaitan dengan sikap negatif, kmenjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dan tidak peduli dengan sekitarnya.

- c. Penurunan Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Penurunan prestasi pribadi seseorang berkaitan dengan penurunan kompetensi diri, motivasi dan produktifitas kerja hal ini dapat disebabkan oleh rasa bersalah karena tujuan kerja yang tidak tercapai dan perasaan rendah diri yang disertai kurangnya penghargaan pada diri sendiri.

(Maslach et al., 2001) menjelaskan faktor yang dapat menyebabkan *burnout* dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor situasional (*situational factor*)
 - 1) *Job characteristic*, kelebihan beban kerja dimana terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu dan terjadi terus menerus.
 - 2) *Occupational characteristic*, adanya konflik peran merupakan faktor yang berpotensi menimbulkan *burnout*, konflik peran ini muncul karena *job desc* atau tuntutan pekerjaan tidak sesuai dan bertentangan dengan apa yang menjadi pekerjaan utama.
 - 3) *Organizational characteristic*, *burnout* dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan atasan, dukungan rekan kerja, semuanya dapat berpengaruh pada kelelahan emosi yang dapat berlanjut pada terjadinya *burnout*.
- b. Faktor individu (*individual factor*).
 - 1) *Demographic characteristic*, karakteristik berhubungan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan sebagainya.
 - 2) *Personality characteristic*, karakteristik seseorang dapat mempengaruhi kecenderungan *burnout*, bagaimana cara ia mengatasi masalah yang dialami dan memiliki *coping stres* yang baik kecenderungan *burnout*-nya tentu semakin rendah.
 - 3) *Job attitudes*, setiap orang memiliki sikap dan harapan yang berbeda dalam bekerja, seseorang dengan harapan yang terlalu tinggi akan membuat seseorang bekerja terlalu keras sehingga dapat menimbulkan stres berkelanjutan yang dapat menyebabkan *burnout*.

2.1.3 Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930an memakai istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Seiring berjalannya waktu Tagiuri dan Litwin menggunakan istilah iklim organisasi yang kemudian mendefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal yang secara relatif

terus berlangsung. Iklim organisasi dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. (Davis et al., 1995) dalam bukunya “perilaku dalam organisasi” menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Dimensi iklim organisasi Stringer dalam (Kanten, 2013) menyebutkan bahwa terdapat enam karakteristik atau dimensi iklim organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, yaitu:

- a. Struktur, merupakan kondisi dimana buruh pekerja dalam melaksanakan tugasnya bertumpu pada aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi.
- b. Standar, merupakan kondisi yang menggambarkan tanggung jawab karyawan agar dapat memenuhi tujuan akhir perusahaan.
- c. Tanggung jawab, merupakan kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan manajer, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi.
- d. Penghargaan, merupakan perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
- e. Dukungan merupakan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
- f. Komitmen merupakan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

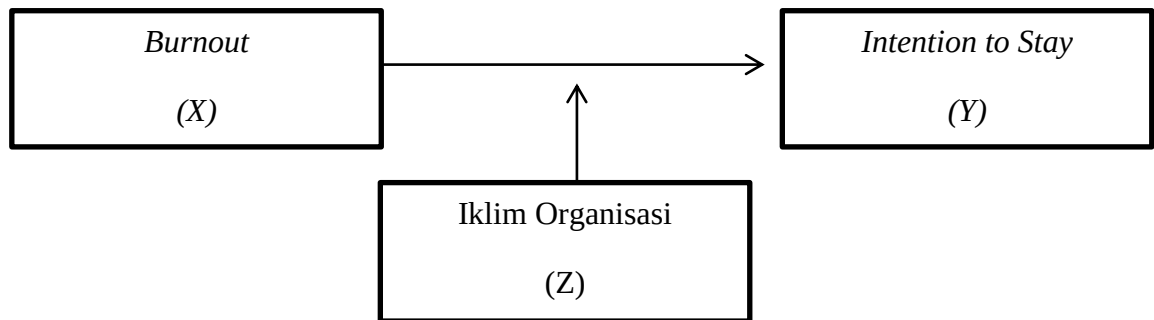
Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan empiris dalam sebuah penelitian. Berikut ini akan disajikan mengenai beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Muhammad Shakeel Aslam and Umar Safdar (2014)	<i>The Influence of Job Burnout on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment</i>	Independen: <i>Job Burnout</i> Dependen: <i>Intention to stay</i> Mediasi: Komitmen Afektif	<i>Burnout</i> berhubungan dengan niat berpindah atau tetap tinggal karyawan.
2.	Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, and Michael P. Leiter (2001)	<i>Job Burnout</i>	Independen: <i>Job Burnout</i> Dependen: <i>Intention to stay</i>	<i>Burnout</i> kronis telah terbukti menyebabkan seorang karyawan untuk menarik diri.
3.	Louis Tze-Ngai Vong, Henrique Fátima Boyol Ngan and Patrick Chun-Pong Lo (2018)	<i>Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? Evidence from Macau SAR, China</i>	Independen: Stress Kerja Dependen: <i>Intention to stay</i> Moderator: Iklim Organisasi	Stress kerja pada karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang tidak mendukung, yang akan memperkecil niat untuk tetap tinggal di organisasi, daripada karyawan yang bekerja di organisasi dengan iklim yang mendukung.

Sumber: penelitian terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

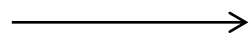


Keterangan :

Variabel Independen : *Burnout*

Variabel Dependen : *Intention to Stay*

Variabel Moderasi : Iklim Organisasi



: Garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X terhadap Y, dan pengaruh variabel Z pada hubungan variabel X dan Y

2.4 Hipotesis Penelitian

Dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Burnout* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Intention to Stay*

H2: Iklim Organisasi dapat memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap *Intention to stay*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sekaran & Bougie, 2016) penelitian kuantitatif adalah, metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika. Metode ini digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu atau populasi, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara sistematis, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. (Sekaran & Bougie, 2016)

- Data primer merupakan data yang lebih mengacu pada informasi yang didapatkan dari sumber utama melalui survei, wawancara, *focus group*, atau observasi. Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada sampel penelitian yang dirasa memiliki kapabilitas untuk memberikan informasi pada variabel yang diteliti.
- Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir, data tersebut bisa merupakan internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder yang diperoleh dari, penelitian terdahulu, jurnal-jurnal serta internet.

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2005).

3.3.1 Populasi

Populasi Mengarah pada kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti yang dapat memberikan acuan peneliti untuk membuat kesimpulan (berdasarkan statistik sampel) (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja atau karyawan aktif pada perusahaan yang terkenal memiliki intensitas jam kerja padat.

3.3.2 Sample

Sampel adalah bagian dari populasi. Ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Dengan kata lain, tidak semua elemen populasi dapat membentuk sampel, atau sampel diartikan sebagai subkelompok atau himpunan bagian dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016).

3.4 Definisi Konseptual Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- Variabel bebas, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau menjadi penyebab timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Burnout* (X).
- Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang nilainya bergantung pada perubahan variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Intention to stay* (Y).
- Variabel moderator, merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderator adalah Iklim Organisasi (Z).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mengukur terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu melanjutkan analisis dengan tujuan mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.

1. *Burnout*

Burnout adalah meningkatnya perasaan kelelahan emosional, berkembangnya perilaku dan perasaan negatif terhadap seseorang, serta evaluasi diri yang negatif terhadap pekerjaan (Maslach & Goldberg, 1998).

2. *Intention to Stay*

Intention To Stay diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap melanjutkan bekerja di suatu organisasi (Phillips & Connell, 2003).

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah situasi di dalam organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja seperti hubungan antar rekan kerja, partisipasi, serta penghargaan yang didapat karyawan (Hardjana, n.d.).

3.6 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

1. *Burnout*

Kisi-kisi penyusunan instrumen penelitian yaitu sebuah tabel yang menunjukkan kaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data dari mana data akan diambil, metode yang digunakan dan instrumen yang disusun. Instrumen dalam penelitian *burnout* kerja ini menggunakan skala ukur berupa angket mengadopsi dari Maslach Burnout Inventory (MBI) dirancang untuk dapat mengukur tingkat *burnout* pekerja.

Dalam penyajiannya skala MBI menggunakan bahasa Inggris. Oleh sebab itu untuk memudahkan proses penelitian, peneliti menggunakan MBI yang diambil dari penelitian yang sudah menggunakan MBI berbahasa Indonesia, yaitu skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kelebihan Beban Kerja dengan *Job Burnout* pada Karyawan”. Adapun kisi-kisi instrumen (skala ukur) MBI pada penelitian tersebut yaitu sebagai berikut

Variabel Penelitian	Pembagian Item		
	Aspek	Item	Jumlah
	Kelelahan emosional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 dan 20	9
	Dipersonalisasi	5, 10, 11, 15 dan 22	5
	Pencapaian pribadi	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 an 21	8
Total item			22

Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen *Burnout*

2. *Intention to Stay*

Menggunakan item dari (Mowday & Koberg, 1984)

3. Iklim Organisasi

Menggunakan item dari Litwin dan Stringer (Hardjana, n.d.)

3.7 Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Jawaban dari setiap instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkatan dari yang tertinggi (sangat positif) sampai yang terendah (sangat negatif). Pada skala penelitian ini digunakan empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) .

1. Skala *Burnout*

Skala *burnout* adalah skala yang digunakan untuk mengukur *burnout* pada respon. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *burnout* responden. Skala ini mengacu pada skala yang bernama *The Maslach Burnout Inventory (MBI)*. MBI ini menilai 3 Aspek yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Alat ukur ini terdiri dari 22 item pernyataan.

2. Skala *Intention to Stay*

Intention to Stay terdiri dari empat skala yaitu, job satisfaction, thoughts about leaving, intention to search for a new job, dan desire to leave yang diambil dari (Mowday & Koberg, 1984). Skala ini bertujuan untuk mengungkapkan sejauh

mana karyawan di industri menunjukkan tingkat intention to stay. Semakin tinggi skor yang diperoleh individu, maka semakin tinggi pula keinginan individu untuk menetap pada pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah skor individu maka semakin rendah pula keinginan individu untuk menetap pada pekerjaannya.

3. Skala Iklim Organisasi

Untuk mengungkapkan iklim organisasi, peneliti menggunakan skala likert berdasarkan dari dimensi iklim organisasi Litwin dan Stringer (Hardjana, n.d.), berupa Struktur, Standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang telah diisi oleh responden sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran, untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten terhadap suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila cronbach Alpha $> 0,6$.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidak hubungan antar variabel, terutama pada dua variabel atau lebih.

Pada hipotesis ke 2 (H2) :

$$Y = a + b_1X + b_2M + b_3(X.M)$$

Keterangan:

Y : *Intention to Stay*

a : Konstanta

X : *Burnout*

M : Iklim Organisasi

b₁, b₂, b₃: Koefisien regresi

(X.M) : Unsur interaksi variabel independent dengan moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari, & Ika Rahma Susilawati. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 01(01), 28–39.
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>
- AzaraShaheen, Naqvi, S. M. H., & Khan, M. A. (2013). Employees Training and Organizational Performance. *Employees Training and Organizational Performance: Mediation by Employees Performance*, 5(4), 490–503.
- Castle, N. G., Engberg, J., & Anderson, R. A. (2007). *Job Satisfaction of Nursing Home Administrators and Turnover*. 191–211.
- Chen, Y. S., Rasdi, R. M., Ismail, M., & Asmuni, A. (2018). Predictors of Intention to Stay and Moderating Role of Gender among Executives in the Malaysian Manufacturing Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(14), 135–146.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i14/3658>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.
<https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Davis, K., Dharma, A., & Newstrom, J. w. (1995). *Perilaku dalam organisasi* (Ed. 7, cet). Jakarta : Erlangga, 1995.
- Garber, M. A. (2003). *Intent to Stay*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.
- Haque, A., & Aslam, M. S. (2014). The influence of emotional exhaustion on intention to stay in the organization : Mediating role of affective commitment. *International Journal of Management & Innovation*, 6(1), 16–30.
- Hardjana, A. (n.d.). *Iklm Organisasi : Lingkungan Kerja Manusiawi*. 1–35.
- Hary Febriansyah, P. D., & Ginting., D. H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Edial Pert). PRENADA.
- Kanten, P. (2013). *The Macrotheme Review*. 2(4), 144–160.
- Luthans, F. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*.
https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63–74.
[https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). JOB BURNOUT. *Annual Review of Psychology*, V 58(N 1-4), 11–15.

- Mowday, R. T., & Koberg, C. S. (1984). *The Psychology of the Withdrawal Process: A Cross-Validational Test of Mobley's Intermediate Linkages Model of Turnover in Two Samples*. 27(1), 79–94.
- Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J., & Idris, K. (2011). Work-family facilitation and family satisfaction as mediators in the relationship between job demands and intention to stay. *Asian Social Science*, 7(6), 142–153.
<https://doi.org/10.5539/ass.v7n6p142>
- Phillips, J. J., & Connell, A. O. (2003). *Managing Employee Retention* (1st Editio). [https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780080510873](https://doi.org/10.4324/9780080510873)
- Putra, K. B. S. M., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2417–2444.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 1–23.
- Siahaan, Y. F. S. Y. F. (2014). PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE TERHADAP EMPLOYEE INTENTION TO STAY PADA PT MEDIA NUSANTARA INFORMASI (SINDO). *JURNAL MANAJEMEN*, Vol. 11, 57–72.
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- TETT, R. P., & MEYER, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Vong, L. T.-N., Ngan, H. F. B., & Lo, P. C.-P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay?: Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-09-2017-0022>