

# PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB BURNOUT DAN JOB INSECURITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di PT Untung Bersama Sejahtera)

Rifqi Fie Effendi, Suharnomo<sup>1</sup>

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of perceived organizational support (X) on turnover intention (Y) that were mediated by job burnout (Z1) and job insecurity (Z2) in the millennial employee's generation.*

*The population in this study were active employees of PT Untung Bersama Sejahtera with 135 people of millennials generation who worked in this company as research sample. This study took some of the active employees of PT Untung Bersama Sejahtera as samples or research respondents. Data has been obtained from the questionnaire which was processed and analyzed by SmartPLS program.*

*The results of this study indicate a negative and significant effect of perceived organizational support (POS) on turnover intention (TI). Furthermore, burnout (BO) and job insecurity (IN) variables has been succeed to become a mediating variable between perceived organizational support (POS) and turnover intention (TI).*

*Keywords: Perceived Organizational support, Job Burnout, Job Insecurity, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, baik dari segi profitabilitas maupun kinerja organisasi, agar organisasi dapat memperoleh manfaat dari keberadaan SDM, maka perlu dilakukan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu proses mengakuisisi, melatih, menilai dan memberikan kompensasi karyawan serta mengurus aspek hubungan dengan buruh, keselamatan dan kesehatan kerja, serta keadilan yang mereka hadapi (Dessler, 2016). Salah satu praktik penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yaitu, melakukan retensi karyawan. Pandangan mengenai pentingnya retensi karyawan juga tercermin dari evolusi ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkembang dari personalia hingga perspektif bahwa sumber daya manusia adalah salah satu *capital* yang krusial bagi kesuksesan perusahaan.

Salah satu isu penting terkait retensi karyawan adalah *turnover intention*, yakni intensi seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi tempatnya bernaung. Ketika intensi tersebut terwujud dalam bentuk *voluntary turnover*, perusahaan tentu akan berisiko mengalami *loss of human capital* yang dapat berdampak pada kesuksesannya dalam mencapai tujuan. Isu *turnover intention* juga menjadi krusial ketika dilihat dari aspek generasi karyawannya. Connor, Shaw, dan Fairhurst (2008) serta Meier dan Crocker (2010) menemukan bahwa generasi milenial cenderung memperbarui resume mereka dan memiliki reputasi sebagai kutu loncat (*job hopper*) atau sering berpindah pekerjaan. Konstruksi antededen dari isu *turnover intention* ini berkaitan erat dengan *job*

---

<sup>1</sup> Corresponding author

*burnout*. berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zeidan et al. (2022) menemukan bahwa *job burnout* dapat berpengaruh pada *job insecurity* yang dirasakan oleh para pekerja. *Job burnout* dimanifestasikan sebagai suatu hal yang menguras emosi, fisik dan mental. Secara fisik, seorang mungkin tidak mampu bertahan dalam melakukan peran berganda (seperti mengurus pekerjaan rumah dan urusan kantor dalam satu waktu karena dapat bekerja dari rumah). Selain itu, ketika kondisi psikologis seseorang yang merasa tidak aman baik disebabkan oleh lingkungan organisasi yang berubah – ubah maupun ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat memicu terjadinya *job insecurity* yang berakibat pada aksi *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris terkait peran *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan variabel *burnout* dan *job insecurity* sebagai variabel mediasi.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Teori dukungan organisasi menetapkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menentukan upaya organisasi dalam menghargai kinerja karyawan dapat meningkatkan keyakinan terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2002) ) hal ini sangat berperan penting agar karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja serta diharapkan mampu meminimalisir *burnout* dan rasa *insecure* pada karyawan yang berakibat pada adanya aksi *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Malaeb (2021) juga mencoba menelaah adanya peran mediasi dari *job burnout* terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh para pekerja. Isu *job burnout* dijelaskan melalui perannya memediasi *turnover intention* dimana kurangnya dukungan terkait pekerjaan menjadi pemicu *stress* utama yang dalam jangka panjang akan meningkatkan keinginan individu untuk hengkang dari suatu organisasi. Selain itu, penyebab terjadinya aksi *turnover intention* dikarenakan adanya perasaan *insecurity* dalam diri karyawan. Perasaan ini telah dikaitkan dengan tingkat ketidakhadiran pekerja (Chen et al., 2013) dan penurunan efektivitas pekerja yang menyebabkan adanya kekhawatiran pada ketidakpastian dalam dunia pekerjaan (Khusnir dan Cohen, 2006). Selain itu, dalam beberapa sumber menemukan bahwa generasi milenial cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya (Kowske, Rasch & Wiley, 2010; Twenge, 2010; dan Sujansky & Ferri-Reed, 2009; dalam Ivanovic dan Ivancevic, 2018).

### **Pengaruh *Perceived Organizational support* terhadap *Turnover Intention***

*Perceived organizational support* (POS) merupakan suatu kondisi yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka, menghargai kontribusi mereka, peduli dengan kesejahteraan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka secara sosioemosional (Eisenberger et al., 1986). Penelitian yang telah dilakukan oleh Rola Chami-Malaeb (2021) terhadap 552 responden yang bekerja pada 19 rumah sakit yang berbeda yang berada di Lebanon. Hasil menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H<sub>1</sub> : *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

### **Pengaruh *Perceived Organizational support* terhadap *Job Burnout***

*Perceived organizational support* sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam merasakan *job burnout* karena konstruksinya yang menjadi mekanisme bertahan dalam suatu kondisi yang tidak diinginkan oleh seorang individu dalam organisasi (Iverson et al., 1998). Penelitian yang telah dilakukan oleh Zeng et al., (2020) yang melakukan penelitian terhadap 784 anggota kepolisian yang bertugas di beberapa provinsi di China, hasil menunjukkan

bahwa terdapat hubungan *negative* dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *job burnout*.

H<sub>2</sub> : *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*

### **Pengaruh *Perceived Organizational support* terhadap *Job Insecurity***

Peran dukungan organisasi memiliki peranan penting ketika seseorang mendapatkan pengetahuan akan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya akan merasa lebih di sejahterakan dan mengurangi kecemasannya dalam bekerja. Rhoades et al (2002) juga berpendapat bahwa *job insecurity* dapat timbul dari imbalan yang diterima dari organisasi tempat seseorang bekerja serta kondisi pekerjaannya seperti kenyamanan dalam bekerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Salman et al., (2021) melalui penyebaran kuesioner sebanyak 213 responden yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan atau jasa, dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *job insecurity* yang di alami oleh para karyawan selama krisis pandemi Covid-19 dapat ditangani dengan memberikan dukungan dan upaya ekstra untuk mengembangkan rasa percaya dalam diri karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

H<sub>3</sub> : *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap *Job Insecurity*

### ***Job Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Isu *job burnout* dapat ditimbulkan dari sejumlah faktor seperti gejala kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi di tempat kerja karena aktivitas kerja (Maslach, 1982). Penelitian yang telah dilakukan oleh Santhanam et al., (2020) melalui perolehan sampel sebanyak 1.197 responden yang bekerja di perusahaan manufaktur di India. Hasil ditemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H<sub>4</sub> : *Job Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

### ***Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Istilah *job insecurity* sendiri mengacu pada konteks psikologis seseorang yang merasa tidak aman baik karena kondisi lingkungan organisasi yang berubah-ubah maupun ancaman akan kehilangan pekerjaan (Sverke et al., 2002). Penelitian yang telah dilakukan oleh Karatepe et al., (2022) terhadap 151 responden yang bekerja di salah satu hotel di Antalya, Turki. Hasil menunjukkan bahwa bahwa *job insecurity* dapat memperburuk tensi pekerjaan serta dapat mengurangi rasa percaya terhadap perusahaan yang berakibat pada kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

H<sub>5</sub> : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

### ***Job Burnout* memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention***

*Burnout* dapat dirasakan melalui faktor internal maupun eksternal. Dalam efek jangka panjang, *burnout* akan menimbulkan ketidaknyamanan dan membuat karyawan terdesak untuk meninggalkan tempat kerja mereka (Gigantesco et al., 2011). penelitian yang telah dilakukan oleh Malaeb (2021) dalam penelitian tersebut di peroleh sample sebanyak 552 responden yang bekerja pada 19 rumah sakit yang berbeda yang berada di Lebanon. Hasil menunjukkan bahwa *burnout* mampu memediasi hubungan antara peran organisasi dan *turnover intention*.

H<sub>6</sub> : *Job Burnout* memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

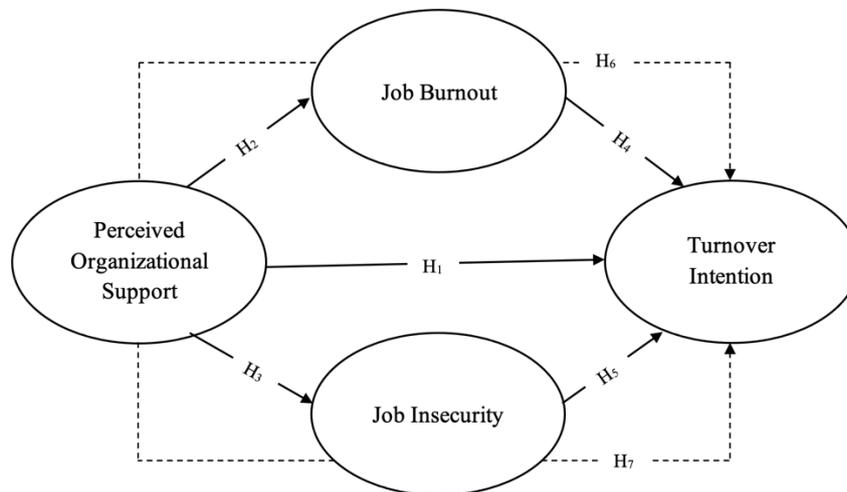
### ***Job Insecurity* memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention***

Apabila seorang individu merasa pekerjaannya tidak memberikan rasa aman baik dari lamanya ia bekerja maupun adanya jenjang karir yang mumpuni, para pekerja akan merasa cemas dengan pekerjaannya. Ashford et al. (1989) berpendapat bahwa *job insecurity* dapat timbul dari kemungkinan adanya peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan secara *negative*. Dalam jangka panjang, hal ini tidak akan berperan baik terhadap ketahanan masa kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Zeidan et al., (2022) terhadap 723 responden yang bekerja di Australia selama pandemi Covid-19. Hasil menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik mampu mengurangi efek burnout dan insecurity.

H<sub>7</sub> : *Job Insecurity* memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Dalam menentukan target populasi harus mengumpulkan elemen dan objek yang berkaitan secara tepat agar pengambilan data yang diwakilkan oleh suatu sampel nantinya memberikan hasil yang efektif (Malhotra, 2017). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu karyawan generasi milenial yang bekerja di PT Untung Bersama Sejahtera dengan menerapkan beberapa kriteria antara lain individu merupakan generasi milenial yang lahir antara tahun 1977 sampai 1997, telah bekerja di perusahaan tersebut minimal selama 1 tahun dan berdomisili di Surabaya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) Partial Least Square (PLS). Jumlah minimum responden yang dibutuhkan untuk melaksanakan penelitian ini adalah sebanyak 105 responden. Angka ini mengacu pada rule of thumb dalam PLS-SEM yang membutuhkan minimum jumlah sampel sebanyak 5 kali jumlah parameter ( $5 \times n$ ) dalam kuesioner penelitian yaitu sebanyak 21 parameter dalam penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini menggunakan sejumlah 135 responden sehingga dapat dianggap telah memenuhi syarat minimum dalam metode analisis SEM.

### **Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Independen**

Variabel independent yang digunakan yaitu *perceived organizational support* (X)

**b. Variabel Dependen**

Variabel dependen yang dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y)

**c. Variabel Mediasi**

Variabel mediasi (*intervening*) dalam penelitian ini yaitu job burnout ( $Z_1$ ) dan *job insecurity* ( $Z_2$ )

**Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Perceived Organizational Support</i> (X)	sikap yang dilakukan untuk meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempatnya bekerja dapat menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya. (Sumber : Rhoades et al., 2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.</li> <li>2. Organisasi memperhatikan keluhan karyawan</li> <li>3. Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan</li> <li>4. Organisasi menunjukkan perhatian kepada karyawan</li> </ol> (Sumber : Rhoades et al., 2002)
<i>Job Burnout</i> ( $Z_1$ )	Suatu kondisi seseorang merasakan kelelahan yang berlebihan hingga menimbulkan stress terhadap pekerjaannya (Sumber Maslach et al., 1996)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perasaan Frustrasi</li> <li>2. Mudah merasa Lelah</li> <li>3. Sering merasa tidak puas atas pencapaian pribadi</li> <li>4. Tidak peduli dan bersikap sinis terhadap orang lain</li> </ol> (Sumber : Maslach., 2009)
<i>Job Insecurity</i> ( $Z_2$ )	suatu kondisi ketika karyawan merasa takut kehilangan pekerjaannya ditengah ketidakpastian dan tekanan pada pekerjaan (Sumber : Sverke et al., 2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kekhawatiran tentang ruang lingkup pekerjaan</li> <li>2. Merasa tidak nyaman dalam bekerja</li> </ol> (Sumber Zeidan et al., 2022)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	niat seorang individu untuk mengundukan diri dari pekerjaannya (Sumber : Tett dan Meyer., 1993)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seorang individu selalu berfikir untuk keluar dari pekerjaannya</li> <li>2. Keinginan individu untuk keluar dari pekerjaannya atau mencari pekerjaan lain</li> </ol> (Sumber : Malaeb, 2021)

**Jenis dan Sumber Data**

**a. Data Primer**

Data primer di dapat dengan cara menyebarkan sejumlah kuesioner penelitian pada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian dimana responden tersebut telah memenuhi kriteria untuk menjadi responden. Hasil data kuesioner tersebut merupakan data primer.

**b. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari beberapa sumber artikel, jurnal, buku, dan studi Pustaka

**Teknik Analisis**

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program Smart Partial Least Square (SmartPLS).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 2**  
**Gambar Umum Responden Penelitian**

Karakteristik	Jumlah	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	64	47%
Perempuan	71	53%
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Sarjana (S1)	92	68%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	33	24%
SMA Sederajat	10	7%
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	88	65%
Sudah Menikah	47	35%
<b>Usia</b>		
21 – 25 Tahun	5	4%
26 – 30 Tahun	86	64%
31 – 35 Tahun	35	26%
36 – 40 Tahun	9	7%

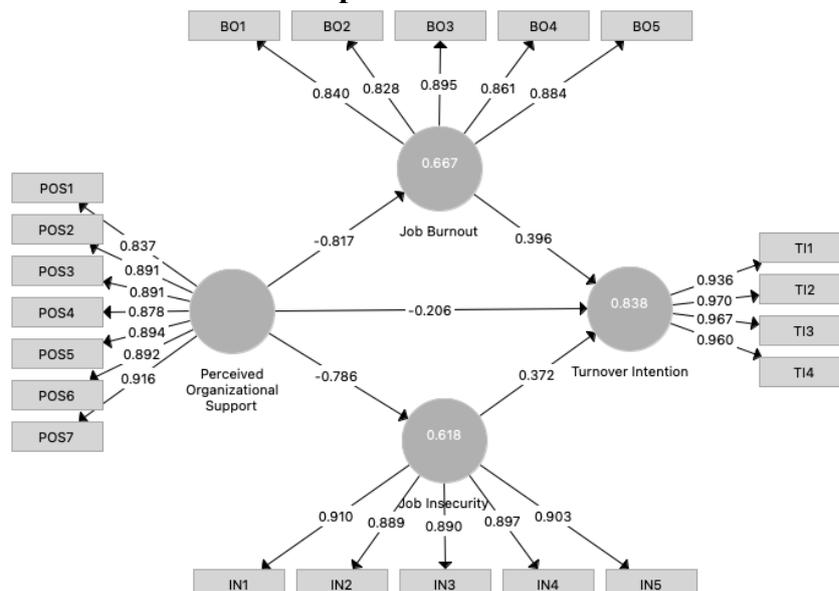
Sumber : Hasil Pengolahan Penelitian, 2024

**Analisis SEM-PLS**

**Outer Model**

**1. Validitas Konvergen**

**Gambar 2**  
**Output Outer Model**



Variabel laten menggunakan item reflektif. Dengan demikian kekuatan dari masing – masing konstruk perlu diuji sebagai bentuk measurement model. Hasil measurement model dari model penelitian ini disajikan dalam table loading factor dalam table berikut ini :

**Tabel 3**  
**Loading Factor outer model**

	<i>Job Burnout</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Turnover Intention</i>
BO 1	0,840			
BO 2	0,828			
BO 3	0,895			
BO 4	0,861			
BO 5	0,884			
IN 1		0,910		
IN 2		0,889		
IN 3		0,890		
IN 4		0,897		
IN 5		0,903		
POS 1			0,837	
POS 2			0,891	
POS 3			0,891	
POS 4			0,878	
POS 5			0,894	
POS 6			0,892	
POS 7			0,916	
TI 1				0,936
TI 2				0,970
TI 3				0,967
TI 4				0,960

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai loading factor >0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing – masing item memiliki validitas konvergen yang baik.

## 2. Validitas Diskriminan

Proses pengujian validitas diskriminan di perlukan untuk menilai perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lainnya yang dapat diketahui dengan melakukan perbandingan antara nilai *average variance extracted* (AVE) dengan nilai kuadrat dua konstruk yang diuji. Validitas diskriminan dapat dilihat melalui dua cara yaitu dengan menggunakan hasil perhitungan *Fornell-Larcker* dan *cross-loading*.

**Tabel 4**  
**Fornell Larcker Criterion**

	<i>Job Burnout</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Turnover Intention</i>
<b>Job Burnout</b>	0,862			
<b>Job Insecurity</b>	0,839	0,898		
<b>Perceived Organizational Support</b>	-0,817	-0,786	0,886	
<b>Turnover Intention</b>	0,876	0,866	-0,822	0,958

Berdasarkan analisis yang dilakukan melalui model pengukuran diatas menunjukkan bahwa adanya validitas diskriminan yang memadai untuk semua konstruk variabel dalam model konseptual yang diusulkan.

### 3. Analisis Reliability

**Tabel 5**  
**Uji Reliability**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>BO</b>	0,913	0,915	0,935	0,743
<b>IN</b>	0,940	0,941	0,954	0,806
<b>POS</b>	0,954	0,954	0,962	0,785
<b>TI</b>	0,970	0,971	0,978	0,918

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam table 4.13 menyatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan valid baik dari sisi pengukuran nilai *Cronbach's alpha* maupun nilai reliabilitasnya. Dalam pengukuran nilai reliabilitas diperoleh nilai dengan rentang antara 0,935 sampai 0,978 hal ini telah sesuai dengan syarat minimum yang telah di rekomendasikan yaitu  $\geq 0,7$ . Selanjutnya melalui metode *Cronbach's alpha* semua variabel yang diajukan memperoleh rentang nilai antara 0,913 sampai 0,970 hal ini juga telah sesuai dengan standar minimum yang telah di ajukan yaitu sebesar  $\geq 0,6$ . Selain itu, hasil dari perhitungan *Average Variance Extracted (AVE)* yang bertujuan untuk memberikan dukungan pengujian outer model atas variabel yang di teliti, menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan baik dan valid. Hal ini dapat dilihat melalui hasil perolehan nilai dengan rentang antara 0,743 sampai 0,918 yang dimana telah sesuai dengan standar minimum yang direkomendasikan yaitu sebesar  $\geq 0,5$ .

### Inner Model

#### 1. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>, Predictive Relevance Q<sup>2</sup> dan GoF

**Tabel 6**  
**Nilai R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup>**

	<i>R Square</i>	<i>Q Square</i>
<b>Job Burnout</b>	0,667	0,485
<b>Job Insecurity</b>	0,618	0,490

<b>Turnover Intention</b>	0,838	0,762
---------------------------	-------	-------

Melalui hasil perhitungan koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel perceived organizational support memberikan pengaruh kepada variabel job burnout sebesar 66,7%, job insecurity sebesar 61,8% dan turnover intention sebesar 83,8%. Sedangkan melalui hasil perhitungan  $Q^2$  dapat disimpulkan bahwa model PLS tersebut memiliki predictive relevance yang baik, hal tersebut di buktikan melalui hasil perolehan nilai  $Q^2$  pada variabel burnout sebesar 48,5%, variabel job insecurity sebesar 49,0 % dan pada variabel turnover intention sebesar 76,2%.

Menghitung Gof

$$GoF = \sqrt{Com \times Average R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,710 \times 0,708}$$

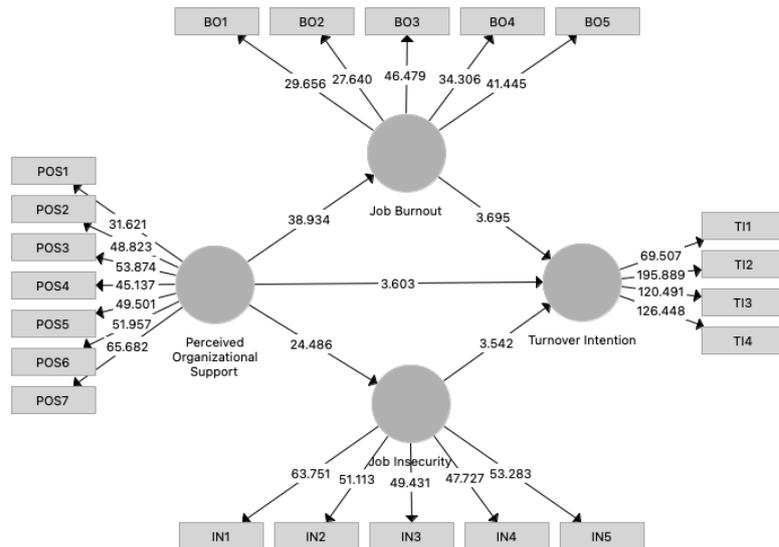
$$GoF = 0,709$$

Nilai Gof sebesar 0,709 yang berarti dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah baik dan termasuk GoF yang besar.

**Uji Hipotesis**

*Path Coefficient* untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan nilai signifikansinya dalam model penelitian. Berikut merupakan diagram *output* dari pengujian *inner model*

**Gambar 3**  
**Hasil Model Penelitian**



Hasil pengujian koefisien jalur dari model yang diuji, disajikan dalam bentuk table berikut :

**Tabel 7**  
**Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
<i>Job Burnout -&gt; Turnover Intention</i>	0,396	0,397	0,107	3,695	0,000	Diterima
<i>Job Insecurity -&gt; Turnover Intention</i>	0,372	0,373	0,105	3,542	0,000	Diterima

<i>Perceived Organizational Support -&gt; Job Burnout</i>	-0,817	-0,818	0,021	38,934	0,000	Diterima
<i>Perceived Organizational Support -&gt; Job Insecurity</i>	-0,786	-0,786	0,032	24,486	0,000	Diterima
<i>Perceived Organizational Support -&gt; Turnover Intention</i>	-0,206	-0,204	0,057	3,603	0,000	Diterima

**Pengaruh *Perceived Organizational support* terhadap *Turnover Intention***

Hasil menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai *t-statistic* sebesar 3,603 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari minimum *t-value* >1,96. Selain itu hal tersebut diperkuat dengan perolehan nilai signifikansi (*p – value*) sebesar 0,000 <0,05 serta nilai original sample sebesar -0,206 yang menunjukkan arah pengaruh negatif. Dengan demikian hipotesis 1 diterima

**Pengaruh *Perceived Organizational support* terhadap *Job Burnout***

Hasil menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout*. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai *t-statistic* sebesar 38,934 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari *minimum t-value* >1,96. Selain itu, hal tersebut diperkuat dengan perolehan nilai signifikansi (*p – value*) sebesar 0,000 <0,05 serta nilai original sampel sebesar -0,817 yang menunjukkan arah pengaruh negatif. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

**Pengaruh *Perceived Organizational support* terhadap *Job Insecurity***

Hasil menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Insecurity*. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai *t-statistic* sebesar 24,486 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari *minimum t-value* >1,96. Selain itu, hal tersebut diperkuat dengan perolehan nilai signifikansi (*p – value*) sebesar 0,000 <0,05 serta nilai original sampel sebesar -0,786 yang menunjukkan arah pengaruh negatif. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

***Job Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Hasil menunjukkan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai *t-statistic* sebesar 3,695 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari *minimum t-value* >1,96. Selain itu, hal tersebut diperkuat dengan perolehan nilai signifikansi (*p – value*) sebesar 0,000 <0,005 serta nilai *original sample* sebesar 0,396 yang menunjukkan arah positif. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

***Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Hasil menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai *t-statistic* sebesar 3,542 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari *minimum t-value* >1,96. Selain itu, hal tersebut diperkuat dengan perolehan nilai signifikansi (*p – value*) sebesar 0,000 <0,005 serta nilai

original sampel sebesar 0,372 yang menunjukkan arah positif. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

**Tabel 8**  
*Specific indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Perceived Organizational Support -&gt; Job Burnout -&gt; Turnover Intention</i>	-0,323	-0,325	0,089	3,648	0,000
<i>Perceived Organizational Support -&gt; Job Insecurity -&gt; Turnover Intention</i>	-0,292	-0,294	0,086	3,394	0,001

***Job Burnout memediasi hubungan antara Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention***

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui variabel *job burnout*, dapat dimediasi secara signifikan oleh variabel *job burnout*. Hal ini dapat dilihat melalui hasil perolehan nilai *t-statistic* sebesar 3,648 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari minimum *t-value* sebesar 1,96. Selain itu, hal tersebut diperkuat oleh perolehan nilai signifikansi (*p – Value*) sebesar 0,000 <0,05 serta nilai *original sample* sebesar -0,323 yang menunjukkan arah *negative*. Dengan demikian hipotesis 6 diterima.

***Job Insecurity memediasi hubungan antara Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention***

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui variabel *job insecurity*, dapat dimediasi secara signifikan oleh variabel *job insecurity*. Hal ini dapat dilihat melalui hasil perolehan nilai *t-statistic* sebesar 3,394 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari minimum *t-value* sebesar 1,96. Selain itu, hal tersebut diperkuat oleh perolehan nilai signifikansi (*p – value*) sebesar 0,001 <0,05 serta nilai *original sample* sebesar -0,292 yang menunjukkan arah *negative*. Dengan demikian hipotesis 7 diterima.

**PENUTUP**  
**Kesimpulan**

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan mengangkat judul peran *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan *job burnout* dan *job insecurity* sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi milenial yang bekerja di PT untung Bersama Sejahtera.

Penelitian tersebut telah dilaksanakan dan memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal yang menyebabkan rendahnya tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di PT Untung Bersama Sejahtera berdasarkan perspektif *perceived organizational support*, karyawan telah merasa nyaman dalam bekerja karena telah merasakan manfaat dari dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal tersebut dapat meminimalisir niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil pengujian dalam penelitian ini yang menyatakan hipotesis 1 diterima

2. *Perceived organizational support* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job burnout*.

Hal yang menyebabkan rendahnya tingkat *burnout* yang di alami oleh para karyawan generasi milenial yang bekerja di PT Untung Bersama Sejahtera berdasarkan perspektif *perceived organizational support*, karyawan telah memberikan kepercayaan dan loyalitasnya kepada perusahaan karena organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan keluhan yang dialami oleh karyawan sehingga mereka cenderung merasa nyaman dalam bekerja karena tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil pengujian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa hipotesis 2 diterima

3. *Perceived organizational support* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job insecurity*.

Hal yang membantu mengurangi rasa takut akan kehilangan pekerjaan yang di alami oleh para karyawan generasi milenial yang bekerja di PT Untung Bersama Sejahtera berdasarkan perspektif *perceived organizational support*, karyawan dapat merasakan ketenangan dalam bekerja karena percaya bahwa organisasi peduli dengan keberadaan mereka melalui perhatian yang telah diberikan sehingga mereka akan lebih focus dalam bekerja karena terhindar dari kekhawatiran akan terjadinya suatu hal yang mengancam keberlangsungan karir mereka. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil pengujian dalam penelitian ini yang menyatakan hipotesis 3 diterima

4. *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal yang menyebabkan terjadinya aksi *turnover intention* dikarenakan para karyawan mengalami *burnout* atau stress akibat merasa kelelahan dalam bekerja. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress atau burnout yang dialami oleh para karyawan cenderung rendah sehingga hal tersebut dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan, mengingat dalam penelitian ini dibuktikan bahwa hipotesis 4 diterima.

5. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal yang menyebabkan terjadinya aksi *turnover intention* dikarenakan para karyawan mengalami rasa tidak aman dan khawatir akan keberlangsungan karir mereka yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebih serta kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *insecurity* atau kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan yang dialami oleh para karyawan cenderung rendah sehingga hal tersebut dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan, mengingat dalam penelitian ini dibuktikan bahwa hipotesis 5 diterima.

6. *Burnout* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*

Hal yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* dikarenakan para karyawan mengalami stress dan kelelahan yang berlebih dalam bekerja, dalam hal ini dukungan organisasi sangat dibutuhkan untuk mengurangi masalah *burnout* yang dialami oleh para karyawan untuk menekan terjadinya aksi *turnover intention*. Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa hipotesis 6 diterima.

7. *Job Insecurity* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*

Hal yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* dikarenakan para karyawan merasa tidak aman dan khawatir karena takut akan ancaman kehilangan pekerjaannya, dalam hal ini dukungan organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepercayaan dalam diri karyawan terhadap organisasi tempat mereka. Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa hipotesis 7 diterima.

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dukungan organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk meminimalisir terjadinya aksi *turnover intention* pada karyawan. Hasil menunjukkan bahwa peran dukungan organisasi yang telah dilakukan oleh para pemangku kepentingan di internal perusahaan sangatlah baik melalui upaya kepedulian, memberikan apresiasi atas kinerja karyawan, dan memperhatikan kesejahteraannya sehingga hal tersebut dapat membangun kerjasama yang baik antara karyawan dengan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil pengujian outer model dalam penelitian ini, terdapat tiga indikator dalam variabel *perceived organizational support* yang memperoleh nilai tertinggi antara lain :

1. Indikator yang menyatakan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan, memperoleh nilai sebesar 0,892.
2. Indikator yang menyatakan bahwa organisasi memperhatikan keluhan karyawan, memperoleh nilai sebesar 0,894.
3. Indikator yang menyatakan bahwa organisasi menunjukkan perhatian kepada karyawan memperoleh nilai sebesar 0,916.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kemungkinan adanya aksi *turnover intention* yang minim, perusahaan perlu mempertahankan upaya dukungan yang telah dilakukan sebelumnya dan tetap memberikan motivasi yang terbaik kepada para karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan seperti wilayah pengambilan sampel yang sedikit hingga masih ada beberapa nilai koefisien determinan  $R^2$  yang belum terpenuhi dalam menjelaskan variabel – variabel yang mempengaruhi *turnover intention* selain variabel *perceived organizational support*, *job burnout* dan *job insecurity*

### **Saran untuk penelitian mendatang**

Berdasarkan keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pada penelitian yang akan datang.

1. Dalam penelitian yang akan datang, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas wilayah pengambilan sample melalui penentuan jumlah sample disetiap departemen sehingga dapat memperoleh cakupan distribusi responden yang lebih luas dan seimbang serta diharapkan mampu memperluas jumlah responden untuk mendapatkan sampel yang lebih beragam.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel diluar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melengkapi kekurangan dari nilai  $R^2$  yang telah diperoleh melalui penerapan variabel yang memiliki sumber literatur lebih banyak seperti *emotional intelligent* atau *organizational commitment*. Mengingat variabel tersebut banyak dibahas dalam jurnal internasional untuk menentukan seberapa besar pengaruhnya terhadap *turnover intention* sehingga melalui hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan ketajaman pembahasan dalam penelitian.

## REFERENSI

- Ashford, S.J., Lee, C. and Bobko, P. (1989) Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Chami-Malaeb, R. (2022). Relationship of perceived supervisor support, self-efficacy and turnover intention, the mediating role of burnout. *Personnel Review*, 51(3), 1003–1019. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642>
- Connor, H., Shaw, S., & Fairhurst, D. (2008). Engaging a new generation of graduates. *Education+ training*.
- Dessler, G. (2016). Human Resource Management (15th Ed). Pearson
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500-507.
- Gigantesco, A., & Giuliani, and M. (2011). Quality of life in mental health services with a focus on psychiatric rehabilitation practice. *Ann Ist Super Sanità*.
- Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L. and G. Kuppelwieser, V. (2014a). Partialleast squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, Vol. 26 No. 2, pp. 106-121
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2018). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53-63.
- Iverson, R.D., Olekalns, M. and Erwin, P.J. (1998). Affectivity, Organizational Stressors, and Absenteeism: a causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 52 No. 1, pp. 1-23.
- Karatepe, O. M., Okumus, F., & Saydam, M. B. (2022). Outcomes of job insecurity among hotel employees during COVID-19. *International Hospitality Review*, 38(1), 101–118. <https://doi.org/10.1108/ihr-11-2021-0070>
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials’(lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265-279.
- Kushnir, T. and Cohen, A.H. (2006), “Job structure and burnout among primary care paediatricians”, *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, Vol. 27, pp. 67-74.
- Malaeb, R. (2022), "Relationship of perceived supervisor support, self- efficacy and turnover intention, the mediating role of burnout", *Personnel Review*, Vol. 51 No. 3, pp. 1003-1019.

- Malhotra, N. K., Nunan, D., Birks. (2017). *Marketing research: An applied approach* (5th Edition). Pearson Education Limited.
- Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P. (1996), *Maslach Burnout Inventory Manual: MBI*, 3rd ed., *Consulting Psychologists Press*, Palo Alto, CA.
- Meier, J., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the workforce: Managerial challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 68.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Safitri, C. M.T, Anisah, Laelatul. Keterkaitan Antara Job Insecurity dan Perceived Organizational Support dengan Job Burnout di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan Volume 8, Nomor 1, Maret 2021, hlm. 18-37*
- Salman, A., Ahmed, I., & Jahangir, S. (2022a). Job insecurity and employees' safety voice behavior – a managerial dilemma caused by COVID-19. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(3), 362–379. <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2020-0289>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>
- Sujansky, J., & Ferri-Reed, J. (2009). *Keeping the Millennials: Why companies are losing billions in turnover to this generation-and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Sverke, M., Johny, H., & Katharina, N. (2002). No Security : A MetaAnalysis and Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Tulgan, B. (2015). *Bridging the Soft Skills Gap: How to Teach the Missing 83 Basics to Today's Young Talent*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ.
- Zeidan, S., Prentice, C., & Nguyen, M. (2023a). Securing jobs with individual trait and organisational support? *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2707–2728. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2021-3076>
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The Influence of Perceived Organizational Support on Police Job Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>