PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN ORGANIK DAN ANORGANIK DI ASURANSI SYARIAH BUMIPUTERA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah & Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata - 1

Diajukan oleh :

Muthi'a Rizki Rahmawati
NIM : 11240015

Dosen Pembimbing :

Dra. Hj. Mikhriani, M.M
NIP : 19640512 20003 2 001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH & KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 64 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN ORGANIK DAN ANORGANIK DI ASURANSI SYARIAH BUMIPUTRA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Muthia Rizki Rahmawati
NIM/Jurusan	: 11240015/MD
Telah dimunaqasyahkan pada	: Rabu, 23 Desember 2015
Nilai Munaqasyah	: 91 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Dra. H. Mikhriani, M.M.
NIP 196[illegible]2001

Penguji II,

H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji III,

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Yogyakarta, 11 Januari 2016
Dekan,

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001

KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepda :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Asslamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara.

Nama : Muthi'a Rizki Rahmawati
NIM : 11240015
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana stara satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan demikian kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 07 Desember 2015

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridlo, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Dra. Hj Mikhrijani, M.M
NIP. 19640512 20003 2 001

KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya :

Nama : Muthi'a RizkiRahmawati

NIM : 11240015

Prodi : Manajemen Dakwah

menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tetulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

METERAI TEMPEL 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Yogyakarta, 07 Desember 2015

Muthi'a Rizki Rahmawati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Terjemahan Surat Al Insyirah 7-8)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّهِ الرَّحْمنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillahi Rabbil ’Alamin. Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang memberikan nikmat sehat sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“**Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* di *AJB* Bumiputera Syariah Yogyakarta.

Shalawat dan salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan di dunia ini.

Dalam kesempatan ini, peneliti juga ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Machasin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Mohammad Nazili, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Hj. Early Maghfiroh Innayati S.Ag, M.Si. Selaku dosen pembimbing akademik.

6. Ibu Dra. Hj. Mikhriani, M.M, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu selama masa studi.
8. Ibu Galuh Sri Sudarwati, SE selaku Pimpinan Cabang Yogyakarta AJB Bumiputera Sayriah serta pembimbing selama penelitian di AJB Bumiputera Sayriah yang telah memberikan izin penelitian, beserta seluruh pengelola yang telah meluangkan waktu guna memberikan data dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
9. Ayahanda dan Alm. Ibunda tercinta , kedua kakak Mbk Rita dan Mas Luqman tersayang atas seluruh do'a dan dukungannya yang tak pernah berhenti disetiap detik nafas dan sholat.
10. Pak Agus direktur Alfabank Jogja tempat saya bekerja, terimakasih atas waktunya yang diberikan selama ini, kelonggaran izin dan dukungan yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas dan Rahma patner kerja di Alfabank yang bersedia gonta-ganti shift dengan saya.. Terimakasih juga ke teman-teman Alfabank yang lain.. Mbk Nunung, Tia Pak Janang dan Pak Rozi.
11. Sahabat-sahabat terbaikku, Ira, Ria, Aan, yang selalu memberikan motivasi dan semangat luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman SCREAMD, Tiara, Hani, Frida,,Fredi, Edi,Rohman

13. Seluruh pihak yang telah berpartisipasi demi terselesaikannya proses penelitian dan penulisan skripsi ini yang tidak peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini, dan bermanfaat bagi berbagai pihak. Amin Yarabbal'alamin.

Yogyakarta 07 Desember 2015

Peneliti

Muthi'a Rizki Rahmawati

NIM: 11240015

ABSTRAK

JOB SATISFACTION DAN *BURNOUT* TERHADAP T*URNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN ORGANIK DAN ANORGANIK DI AJB SYARIAH BUMIPUTERA YOGYAKARTA

Muthi'a Rizki Rahmawati, (11240015) Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* Terhadap T*urnover Intention* Pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB Syariah Bumiputera Yogyakarta. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah , Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB Syariah Bumiputera Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Organik dan Anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta dengan 70 responden. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi ialah seluruh karyawan organik maupun anorganik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis data menggunakan program *SPSS 21.00 For Windows* dan menggunakan Focus Group Discussion.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* dan *Burnout* berpengaruh Terhadap *Turnover Intention.* Berdasarkan hasil analisis uji F(simultan) diperoleh nilai signifikan hitung sebesar 0,000 <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* dan *Burnout* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention.* Berdasarkan uji t (Parsial) diperoleh nilai signifikan variabel *Job Satisfaction* 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan untuk variabel Burnout diperoleh nilai signifikan hitung sebesar 0,125 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil dari nilai *Adjust R* 0,188. Menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel *Job Satisfaction,*dan *Burnout* 11,8% sedangkan sisanya 88,2% di pengaruhi oleh variabel lain, seperti : komitmen organisasi.

Kemudian untuk hasil dari uji statistik karyawan anorganik pada variabel Y (*Turnover Intention*) distribusi frekuensi variabel *Turnover Intention karyawan* pada tabel 3.14 begitu terlihat tinggi responden yang memilih, jadi *Turnover Intention* untuk karyawan anorganik ini lebih dominan dibandingkan organik

Kata Kunci : *Job Satisfaction, Burnout* dan *Turnover Intention.*

DAFTAR ISI

JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAK x
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul 1
B. Latar Belakang Masalah 3
C. Rumusan Masalah 9
D. Tujuan dan Keguanaan Penelitian 10
E. Kajian Pustaka 11
F. Kerangka Teori 13
G. Hipotesis 23
H.Sistematika Pembahasan 24

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat 26
B. Objek dan Subjek Penelitian 26

C. Populasi dan Sampel 27
D. Metode pengumpulan data 27
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... 29
F. Instrumen Penelitian 33
G. Pengujian Instrumen Penelitian..... 35
H. Teknik Analisis Data..... 36

BAB I1I GAMBARAN UMUM AJB BUMIPUTERA SYARIAH

A. Sejarah Berdirinya Ajb Bumiputera Syariah 42
B. Prosedur Pendirian Perusahaan..... 45
C. Visi dan Misi Ajb Bumiputera Syariah 45
D. Budaya Kerja Ajb Bumiputera Syariah..... 47
E. Lingkup dan Perkembangan 48
F. Jenis-jenis Produk Ajb Bumiputera Syariah 51
G. Menelusuri pihak-pihak yang berkepentingan..... 54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Realibilitas 57
B. Analisis Deskriptif Responden..... 61
C. Hasil Statistik Variabel 63
D. Hasil Uji Asumsi Prasyarat 69
E. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 73
F. Hipotesis 74
G. Pembahasan..... 78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 86
B. Saran..... 87

DAFTAR PUSTAKA 88
Lampiran-lampiran.....

DAFTAR TABEL

1. Tabel Data Turnover Karyawan PT. UNITEX 2010 5

1.1 Tabel Sumber Kajian Pustaka 11

2. Tabel Kisi-Kisi kuesioner Variabel *Job Satisfaction* 33

2.1 Tabel Kisi-Kisi kuesioner Variabel *Burnout*..... 34

2.2 Tabel Kisi-Kisi kuesioner Variabel *Turnover Intention* 34

3.1 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction* 58

3.2 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*..... 69

3.3Tabel Hasil Uji Variabel *Turnover Intention* 69

3.4 Tabel Hasil Uji Realibilitas..... 60

3.5 Tebel Distribusi Responden Jenis Kelamin 61

3.6 Tebel Distribusi Responden Usia..... 62

3.7 Tebel Distribusi Responden Pendidikan 62

3.8 Tebel Distribusi Responden Lama Bekerja..... 63

3.9 Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Job Satisfaction* 64

3.10 Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Variabel *Job Satisfaction* 65

3.11 Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Burnout* 66

3.12 Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout*..... 67

3.13 Tabel Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*..... 68

3.14 Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* 69

3.15 Tabel Hasil Uji Normalitas 70

3.16 Tabel Hasil Uji Multikoliniearitas 71

3.17 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas 72

3.18 Tabel Hasil Uji Analisis Liniear Berganda 73

3.19 Tabel Hasil Uji Simultan (F)..... 75

3.20 Tabel Hasil Uji parsial (t)..... 76

3.21 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi 78

DAFTAR GAMBAR

1.1 Gambar Hubungan Kepuasan Kerja dengan perpindahan kemangkiran ... 18

1.2 Gambar Hipotesis Secara Simultan dan Parsial 24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar terdapat persamaan pengertian dan untuk menghindari penafsiran yang berbeda mengenai judul maka diperjelas batasan istilah dalam judul Penelitian ini "Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

". Adapun Istilah-istilah yang perlu diperjelas adalah:

1. Pengaruh

   Merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, hubungan kepercayaan, atau perbuatan seseorang.[1] Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.[2]

2. *Job Satisfaction* ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.[3]. Maksud dari penelitian ini ialah keadaan emosional seseorang ketika ketika bekerja

3. *Burnout* adalah penurunan kondisi fisik dan emosi seperti kepala menjadi pusing pegal dan ahirnya terciptalah peluapan emosi melalui kemarahan yang mana hal tersebut disebabkan oleh stress

---

[1] Tim Penyusun *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hlm. 664.

[2] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2000), hlm.20.

[3] Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.75.

atau frustasi yang berkepanjangan. Maksud dalam penelitian ini ialah keadaan penurunan emosional saat-saat menghadapi tugas atau target dari perusahaan.

4. *Turnover Intention* (TOI) adalah Niat untuk pindah ialah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara suka rela dari pekerjaanya.[4] Maksud dalam penelitian ini niat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.
5. Karyawan Organik dan Anorganik

   Karyawan organik atau dinas dalam bertugas menjalankan control perusahaan dalam bidang pemasaraan, keuangan, administrasi, dan lain-lain. Dinas dalam asuransi AJB Bumiputera Syariah terdiri dari Pimpinan Cabang Syariah, Pimpinan Operasional Syariah, dan marketing support syariah, sedangkan Karyawan anorganik atau diluar dinas yang betugas menjalankan fungsi pemasaran dan status mereka adalah karyawan tidak tetap yang dinamakan agen syariah.
6. Asuransi (AJB) Bumiputera Syariah

   Asuransi AJB Bumiputera 1912 (Pribumi), Lahirnya Bank Muamalat Syariah (BMI) pada tahun 1998, menjadi pelopor munculnya lembaga keuangan berbasis Syariah.

---

[4] Widodo Rohadi, *Analisis Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing*, Tesis, (Semarang:Universitas Diponegoro, 2010), hlm.30.

Jadi maksud dari penelitian ini secara keseluruhan ialah " Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Organik dan Anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta".

B. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisioanl, aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat lagi ditunda.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalankan pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai

beban dapat dikatakan sebagai sdm yang mempunyai etos kerja yang rendah. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerja. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan berdampak buruk pada sikap kerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut *turnover*.

Pergerakan karyawan yang keluar-masuk organisasi secara umum disebut pergantian karyawan (*turnover*). Merupakan satu diantara berbagai fenomena organisasi yang paling banyak dipelajari. Biro statistic tenaga kerja USA menggunakan istilah *accession* dan *separations* untuk menggambarkan perputaran karyawan dalam ruang lingkup organisasi. Transfer dan promosi tidak dianggap bagaian dari pergantian karyawan karena mereka tidak melibatkan pergerakan di luarbatas keanggotaan sebuah organisasi. Pergantian karyawan sukarela lebih banyak daripada tidak sukarela. Pergantian karyawan secara suka rela lebih sering dipelajari oleh manajemen yang ingin mengurainya atau mempertahankannya pada satu tingkatan yang dapat diterima.[5] Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait *turnover* adalah adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Dalam hai ini diperlukan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berhenti atau pindah kerja, yaitu

[5] Jac fitz-enz and Barbara Davison, *How to Measure Human Resources Management,* (Jakarta:Kencana, 2011).hlm.269.

dengan memahami sikap dan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi performasi perusahaan. Salah satu bentuk sikap dan perilaku tersebut dikutip dari Suwandi dan Indriantoro dalam skripsi Taufik Hidayat dkk yang berjudul Hubungan antara *Burnout* dan *Locus of Control Eksternal* dengan Intensi Turnover pada Tenaga Penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta adalah *turnover intention.*[6]

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaanya, pernyataan bernada negatif dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempatnya bekerja

Seperti kasus yang terjadi pada PT. Unitex, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil didaerah bogor. Perusahaan ini terdeteksi mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2008 sampai 2010 pada table berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Unitex 2008-2010

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Masuk	% Karyawan masuk	Karyawan keluar	% karyawan keluar
2008	1.043	132	12,7%	43	4,1%
2009	1.039	87	8,4%	85	8,2%
2010	1.043	214	20,5%	213	20,4%

[6] Taufik Hidayat dkk. **"**Hubungan antara *Burnout* dan *Locus of Control Eksternal* dengan Intensi Turnover pada Tenaga Penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta". *Jurnal* Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. hlm 249.

Sumber data Agung AWS dkk, . 2013. *Pengaruh Kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex Di Bogor*, ***Jurnal Riset*** Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) I Vol. 4: 1, hlm. 98.

Pada Tabel 1, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT. Unitex selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 4,1% pada tahun 2008 menjadi 20,4% pada tahun 2010. Angka turnover ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Unitex, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.[7]

Turnover yang terjadi merugikan organisasi baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan tersebut kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk memulai perekrutan hingga memperoleh karyawan yang baru. Keluarnya karyawan berarti ada satu posisi yang kosong harus segera diisi, selama lowong kadang ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas yang semestinya. Hal ini yang harus diantisipasi oleh bagian kepegawaian untuk dapat memelihara karyawan supaya jangan sampai ada karyawan yang meninggalkan perusahaan, keadaan seperti ini dapat diamati seperti halnya Menurut Mobley *Turnover Intention* salah satunya dipengaruhi faktor

[7] Agung AWS dkk,. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Unitex Di Bogor", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI,* 2013*)*, Vol. 4:1, hlm. 98.

individual ini terdapat stress individu[8]. Secara implisit pada faktor individual ini terdapat stress individu. Robbins dan Judge menegaskan bahwa keluarnya karyawan secara sukarela dari pekerjaan lebih mungkin terjadi pada individu yang mengalami stress lebih tinggi.

Dikutip dari Faster dalam Efa Novita Tawale dkk jurnal yang berjudul Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Seruni-Papua stress kerja dapat terjadi dalam komponen-komponen fisik pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan. Gejala stres ini ditandai dengan hilangnya nafsu makan, turun berat badan secara drastis, susah tidur atau lelah secara terus-menerus. keadaan seperti ini biasa disebut *Burnout*. Dampak negatif dari Burnout yang berkepanjangan akan diwujudkan[9] dalam bentuk absenteeism (tidak masuk kerja), produktifitas kerja menjadi rendah, kurangnya tanggungjawab loyalitas terhadap perusahaan dan tentu saja akan meninggalkan perusahaan. . Selain *burnout* variabel lain dalam penelitian ini ialah *Job Satisfaction* atau Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempat bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga muncul pemikiran meninggalkan

---

[8] Mobley William, *Pergantian karyawan:Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1986), hlm.138.

[9] Efa Novita Tawale dkk., "Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Seruni-Papua", *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Hang-Tuah Surabaya*, INSAN Vol.13:2 (Agustus, 2011), hlm.75.

pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya absensi karyawan, perilaku kerja pasif.

Asuransi AJB (Asuransi Jiwa Bersama) Bumiputera 1912 berdiri sejak prakarsa seorang guru sederhana bernama M.NG.Dwijosewojo. Beliau menjabat sebagai sekertaris pada salah satu pengurus besar Budi Utomo. Dwijosewojo menggagas pendirian perusahaan asuransi karena keprihatinan mendalam terhadap nasib para guru. Asuransi AJB Bumiputera 1912 (Pribumi), Lahirnya Bank Muamalat Syariah (BMI) pada tahun 1998, menjadi pelopor munculnya lembaga keuangan berbasis Syariah. Dan BMI dapat bertahan menghadapi krisis ekonomi pada saat itu, walaupun banyak bank konvensional yang dilikuidasi atau diakuisisi dengan bank lain. Keunggulan yang diangkat oleh lembaga keungan syariah adalah bagi hasil dan akad-akad yang berdasarkan pada Al-Quran dan sunnah yaitu diharamkannya riba.

Setelah munculnya BMI yang mampu bertahan ditengah-tengah krisis ekonomi,berdirilah beberapa bank yang berbasis syariah. Melihat perkembangan lembaga keuangan syariah yang sangat bagus, maka asuransi AJB Bumiputera 1912 pada tahun 2003 mulai membuka kantor atau kran yang berdasakan prinsip syariah. Dengan tujuan menakwahkan ekonomi Islam demi tegaknya ajaran agama di muka bumi ini, yaitu Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

Melihat pertumbuhaan AJB Bumiputera Syariah semakin meningkat dan semakin berkembang yang tidak lepas dari peran dan dukungan SDM didalamnya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait perilaku individu (karyawan) dengan melihat target setiap periode semakin meningkat. Peneliti ingin mengetahui dan mengukur daya juang SDMnya terkait dengan Kepuasaan Kerja, Kejenuhan dan Keinginan meninggalkan organisasi saat menghadapi target dari perusahaan,

Berdasarkan data rill dan penjabaran permasalahan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul "**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN ORGANIK DAN ANORGANIK DI ASURANSI SYARIAH BUMIPUTERA YOGYAKARTA".**

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta?
2. Apakah *Burnout* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta?.

3. Apakah *Job Satisfaction* dan *Burnout* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitan

1. Tujuan Penelitian

   Adapun tujuan dari penelitian ini adalalah :

   a. Mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta.
   b. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta.
   c. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di. Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

   Hasil Penelitian ini diharapkan berguna :

   a. Secara Teoris

      Sebagai pengembangan dari Ilmu Sosial mengenai Manajemen Dakwah dengan mengaitkan antara teori konvensioanl dan menurut Al-Quran

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Personalia atau HRD Asuransi Syariah Bumiputera untuk meningkatkan strategi agar karyawan tidak mudah pindah pekerjaan serta mendeteksi sedini mungkin kemungkinan-kemungkinan dari perilaku karyawan yang mengarah pada *turnover intention*.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi atau refensi untuk penelitian lain yang tertarik melakukan penelitian lebih mengembangkan dan melanjutkan terutama *Burnout* terhadap *Turnover intention*.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini diharapkan dapat mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan, serta untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada penelitian terdahulu sehingga dapat dijadikan bahan acuan untuk mengolah data dalam penelitian ini.

Tabel 1.1

Sumber Kajian Pustaka

Penulis	**Metodologi Penelitian**	**Judul Penelitian dan Sumber**	**Hasil Penelitian**
Dani Rizki Pratama & Dewita Suryati Ningsih	Penelitian	Analisis Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing Bank Panin Pekanbaru	Budaya organisasi di perusahaan dan kepuasaan kinerja akan membuat karyawan lebih kreatif dalam menjalankan tugas sebagai marketing di Bank Panin

Penulis	**Metodologi Penelitian**	**Judul Penelitian dan Sumber**	**Hasil Penelitian**
Rohadi Widodo	Penelitian	Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing 2010 (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)	Berdasarkan nilai Critical Ratio (CR) dan nilai probability menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *turnover intention* berpengaruh
Taufik Hidayat, Munawir Yusuf, Nugraha Arif Karyanta	Penelitian	Hubungan antara *Burnout* dan *Locus of Control* Eksternal dengan Intensi Turnover pada Tenaga penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta	Semakin tinggi *burnout* dan *locus of control* eksternal maka semakin tinggi pula *turnover intention*, semakin tinggi *burnout* karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention*, terakhir semakin tinggilocus of control belum tentu *turnover intention* tinggi juga.
Dove Bouckenhouge. Usman Raja, Arif Nazir Butt	Penelitian	*Combained Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions*	Hasil penelitian ini memiliki implikasi ilmiah dan praktis yang terpenting. Hubungan timbal balik pengaruh kepuasan kerja, dan keinginan berpindah menunjukkan berpengaruh disposisional dan kepuasaan kerja penting bagi prestasi dan TOI.
Eric A. Goodman, R. Wayne Boss	Penelitian	*The Phase Model of Burnout and Employee Turnover*	Hasil studi ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *turnover intention* terhadap *burnout* karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
Kenneth W. Hazell	Penelitian	*Job Stress, Burnout, Job Satisfaction,and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Setting in the State of Florida*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *turnover intention* secara signifikan memiliki fase *burnout* yang lebih tinggi daripada yang tetap tinggal di organisasi. Perbandingan lebih lanjut dan *turnover intention* menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan pada nilai fase *burnout*. Temuan ini memberikan dukungan pada kebergunaan model fase kejenuhan.

Penulis	Metodologi Penelitian	Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian
Robert P. Tett, John P. Meyer	Cross-study/Reasearch	*Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover: Path Analyses Based on Metaanalytic Findings*	Hasil dari penelitian ini menunjukkan *Job Satisfaction* dan *Commitment* masing-masing mempunyai kontribusi, *Turnover Intention* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *Job Satisfaction*, kemudian *Comitment.*

F. Kerangka Teori

1. Konsep *Job Satisfaction*

a. Definisi *Job Satisfaction*

Menurut Handoko,kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.[10]Menurut kreitner and Kinicki, kepuasan kerja adalah suatu respon afektif atau emosional (positif atau negatif) terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Menurut definisi ini, kepuasan kerja bukan konsep tunggal. Seseorang bisa relatif puas (*satisfied*) dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas (dissatisfied) dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lain. Menurut Spector, kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaanya. Kepuasan kerja adalah apakah seseorang

[10] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Kencana,2009),hlm. 75.

menyukai (*satisfied*) atau tidak menyukai (dissatisfied) pekerjaannya.

Robbins and Judge [11] menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan sikap, bukan tingkah laku. Kepuasan kerja berhubungan dengan faktor-faktor kinerja. Karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Pernyataan Mowday [12] menegaskan bahwa kadang-kadang karyawan dapat berperan sebagai pengamat pasif akan kejadian-kejadian di tempat kerjanya. Mereka membangun kesan tentang kejadian tersebut, kemudian dapat mempengaruhi mereka secara kognitif maupun dalam respon perilakunya. Hal ini tergantung dari penilaian mereka apakah positif atau negatif terhadap kejadian yang diamatinya. Karyawan dapat memiliki kesan/ perasaan positif atau negatif terhadap fenomena-fenomena dalam kondisi lingkungan kerjanya. Perasaan positif atau negatif karyawan terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya merupakan kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja antara lain ditunjukan dengan sikap tidak pernah

---

[11] Robbins, Stephens P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*,12th edition. (New Jersey: Pearson Education, 2007), hlm.85.

[12] Steers et al, *Motivation and Leadership at work*, (Singapore: McGraw Hill International Edition., 1996), hlm. 27.

absen tanpa alasan penting, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, untuk penelitian ini, kepuasan adalah sikap atau respon afektif yang menggambarkan perasaan karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.

b. Penyebab Kepuasaan Kerja

Teori kepuasan Menurut teori dua faktor dari Herzberg, teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasaan berasal dari ketidak-adaan faktor-faktor eksternal. Kesimpulan dari hasil penelitian Herzberg adalah sebagai berikut:

1. Ada sekelompok kondisi eksternal (konteks pekerjaan) meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status,kebijakan organisasi, supervise, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.
2. Adanya sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan apabila kondisi intrinsic ini dipenihi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas[13].

[13] Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 173.

Faktor lain dari kepuasan menurut menurut Blum [14] antara lain adalah:

1. Faktor utama dalam pekerjaan

   Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadapan kecakapan, hubungan social di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

2. Faktor Sosial

   Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.

3. Faktor Individual

   Meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

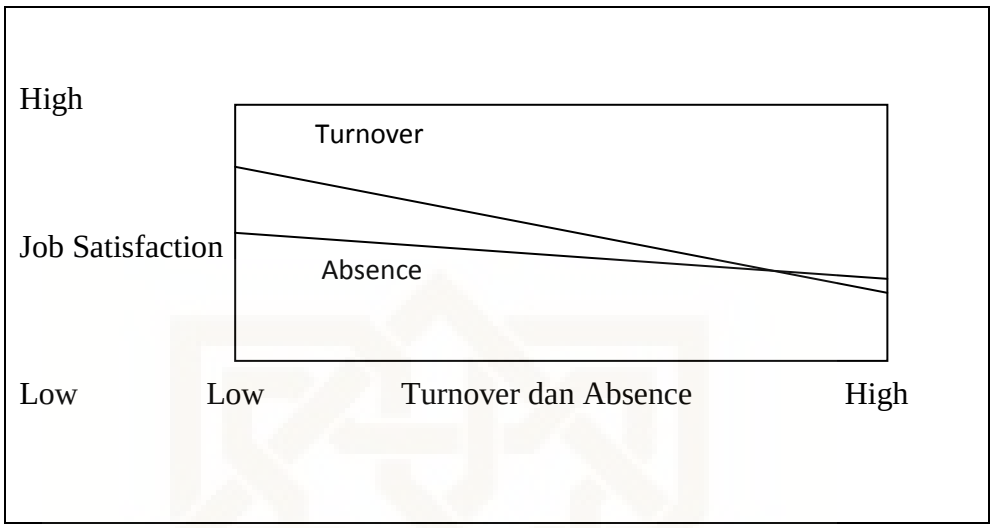
Untuk peneitian ini, yang dimaksudkan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mengacu pada *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Blum, karena cukup lengkap menggambarkan faktor-faktor utama yang mempenagruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah berbagai aspek dari pekerjaan yaitu Faktor Individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan.

[14] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009),hlm. 77.

Kepuasaan berhubungan secara negatif dengan pergantian, faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan aktual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan. Secara spesifik, tingkat kepuasaan kurang penting dalam memprediksi pergantian untuk *superior performer*, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul. Hal tersebut terjadi karena organisasi melalukan usaha yang perlu untuk mempertahankan orang ini. Mereka mendapat kenaikan upah,pujian, pengakuan, peluang promosi meningkat, dan seterusnya. Sebaliknya terjadi pada *poor performer*, yaitu mereka yang kinerjanya buruk. Sedikit sekali usaha dilakukan organisasi untuk mempertahankan mereka. Bahkan ditekan untuk mendorong mereka keluar. Oleh karena itu, diharapkan kepuasaan kerja lebih penting dalam mempengaruhi *poor performer* untuk tetap tinggal daripada *superior performer* . tanpa memandang kepuasaan tingkat *superior performer* cenderung tetap dalam organisasi sebab mereka menerima pengakuan, pujian, dan penghargaan lain memberi alasan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Hubungan antara kepuasaan kerja dengan kemangkiran dan turnover tersebut digambarkan oleh Newstrom dan Davis sebagai berikut:

Gambar 1.1



Hubungan Kepuasaan kerja dengan perpindahan dan kemangkiran[15].

2. Konsep *Burnout*

a. Definisi *Burnout*

Fenomena *burnout* telah telah dianalisis sejak awal tahun 1970-an. Namun sampai sekarang agak sulit menemukan definisi operational yang konkrit tentang ‘ *burnout*’. Freudenberger mendefinisikan ‘*burnout*’ sebagai : ” …*a state of fatigue or frustration brought about by devotion to a cause, way of life, or relationship that failed to produce the expected reward.*” Sering kali banyak kekeliruan di kalangan penulis untuk menggunakan konsep yang sama antara ‘*burnout*’ dan tekanan (stress). dua istilah ini telah digunakan secara silih berganti dalam

[15] John W. Newstrom et al., *Organizational Behavior*, dalam buku: Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.514.

berbagai penulisan walaupun pada hakikatnya ada perbedaan di antara kedua-dua konsep tersebut, karena sangat sulit membedakan karena keduanya. Selain ada persamaan ciri-ciri dan simptoms-simptomps pada individu yang mengalami masalah-masalah tersebut.

Menurut Demerouti dan Baker menjelaskan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul saat karyawan berada pada lingkungan kerja penuh stress dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumberdaya yang rendah. Demerouti dkk. Mengkaji *burnout* dalam model satu, terkait tuntutan pekerjaan yang dapat memicu kelelahan sedangkan proses kedua adalah kurangnya sumber daya pada pekerjaan menyebabkan perilaku penarikan diri dan sikap negatif terhadap pekerjaan.[16]

Model Fase *burnout* dibangun berdasarkan kebanyakan konseptualisasi *burnout* oleh Maslach dan Jackson yang telah diterima secara luas, mereka menjelaskan *burnout* sebagai hasil ketidakmampuan untuk mengatasi stress kerja dengan sukses yang kemudian mewujudkan dirinya menjadi ke salah satu atau lebih aspek: kelelahan emosi, depersonalisasi, dan rasa kekurangan prestasi pribadi. Kelelahan emosi dicirikan dengan kekurangan energi dan rasa sumber daya emosinya menurun. Aspek ini menunjukkan dimensi sters dasar *burnout*. Dipersonalisasi ditandai

[16] Taufik Hidayat dkk. **"**Hubungan antara *Burnout dan Locus of Control Eksternal* dengan Intensi *Turnover* pada Tenaga Penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta", *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*, hlm. 253.

dengan kekuatan emosional terpisah yang termasuk perlakuan klien sebagai benda atau objek.aspek ini menunjukkan dimensi interpersonal *burnout*. Penurunan prestasi dicirikan dengan penurunan perasaan kompentensi kerja dan penurunan yang sukses ditempat kerja. Dimensi ini menunjukkan dimensi evaluasi diri *burnout*.[17]

Golembiewski dan Munzenrider melihat tiga dimensi tersebut semakin mematikan dan menyarankan bahwa proses *burnout* dimulai dengan bentuk-bentuk usaha mengatasi, yakni depersonalisasi dan pengurangan pencapaian pribadi dan berakhir dengan kelelahan[18]

3. Konsep *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya.

---

[17] Eric A. Goodman and R. Wayne Boss. *"The Phase Model of Burnout and Employee Turnover". Journal of Health and Human Services Administration,* Vol.25.(Summer,2002) hlm.35.

[18] Ibdi. Hlm,. 36

Employee turnover, pikiran untuk berhenti bekerja dari adanya pikiran dan intense untuk berhenti bekerja serta melakukan usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru[19]

Pengertian lain menurut Jacobs dan Roods, *turnover intention* adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan.[20]Bothma dan Roodt mempertegas *intensi turnover* sebagai keinginan sadar, terrencana, dan dilakukan dengan sengaja untuk meninggalkan organisasi sebagai keputusan terakhir dalam *withdrawal cognition*[21]

Menurut Woods dan Macaulay Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/ perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi.[22]

---

[19] William Mobley, *Pergantian karyawan*: S*ebab-Akibat dan Pengendaliannya(* Jakarta: PT. Gramedia.,1986),hlm.134.

[20] Taufik Hidayat dkk. **"**Hubungan antara Burnout dan *Locus of Control Eksternal* dengan Intensi *Turnover* pada Tenaga Penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta", *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*, hlm .252.

[21] Ibid,. hlm 252

[22] Woods, Robert H and Macaulay, James F, , *R for Turnover: Retention Program that Work, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Journal ,(1989), hlm .78.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan indikasi seberapa kuat kondisi seseorang untuk meninggalkan organisasiserta pindah ke organisasi lain yang dilakukan secara sadar, terrencana, sengaja dan sukarela.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley,Griffeth, Hand, dan Meglino mengemukakan ada empat faktor utama yang menentukan niat untuk keluar yang diikuti dengan pergantian karyawan :

1) Rasa tidak puas terhadap pekerjaan
2) Kegunaan yang diharapkan dari peran-peran kerja intern (bagi organisasi) yang bersifat alternatif
3) Kegunaan yang diharapkan dari peran-peran kerja ekstern (bagi organisasi) yang bersifat alternatif
4) Nilai-nilai dan hal-hal yang bersifat kebetulan yang tidak menyangkaut pekerjaan.[23]

Disisi lain Perpindahan atau pergantian merupakan masalah yang signifikan dan menantang bagi sebagian besar organisasi, seperti merubah lokasi pasar, meningkatnya ekspektasi pelanggan, dan teknologi yang berkembang pesat membuat tantangan yang semakin menekan. Keinginan berpindah (TOI) di sini merujuk kepada keinginan atau kemauan untuk meninggalkan sebuah organisasi. Baru-baru ini ada sebuah ketertarikan yang meningkat

[23] Ibid,. 149

dalam peran dimana disposisi memainkan banyak contoh perpindahan kerja[24]

G. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya.[25] Untuk menganalisis *Job satisfaction* dan *Burnout* terhadapt turnover intention menggunakan skala likert

Hipotesis Minor

Hipotesis 1 **:**Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta.

Hipotesis 2 **:**Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta.

Hipotesis Mayor

Hipotesis 3 :Terdapat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta**.**

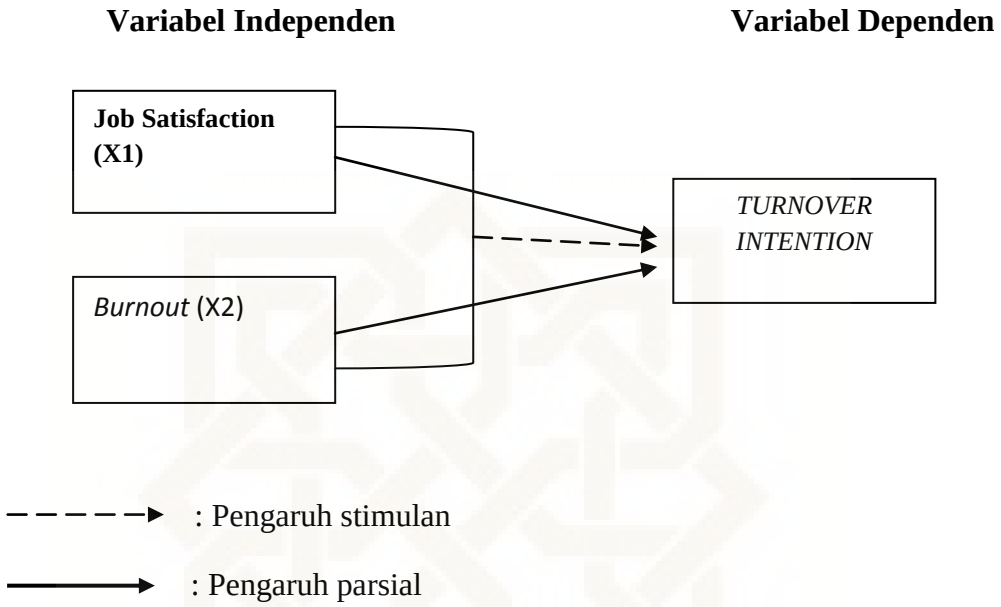
---

[24] Arif Nazir Butt, "*Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions", The Journal of Psyhology,* Vol. 147:2 (Francis Group:2013),pg.105.

[25] Gulo W., *Metode Penelitian*, (Jakarta: Gramedia, 2010), hlm. 57.

Gambar 1.2

Hipotesis Penelitian secara Simultan dan Parsial



H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pembaca memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini dan untuk mengetahui hubungan logis antara bagian satu dengan berikutnya, peneliti akan menjabarkan dalam 5 bab yaitu:

Bab pertama, berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, Metode Penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

Bab ketiga, Gambaran umum lembaga secar garis besar, seperti profil, sejarah berdiri visi misi dan produk

Bab keempat, berisi analisis objek yakni pembahasan dari hasil penelitian. Bab kelima adalah penutup, yang berisi kesimpulan dan kontribusi. Pada akhir bagian dari penelitian ini juga dicantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Organik maupun Anorganik di AJB Bumipuetra Syariah Yogyakarta.

1. *Job satisfaction*, dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan *Turnover Intention*
2. *Job Satisfaction* berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover*
3. *Burnout* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*
4. Untuk hasil dari uji statistik karyawan anorganik pada variabel Y (*Turnover Intention*) distribusi frekuensi variabel *Turnover Intention karyawan* pada tabel 3.14 begitu terlihat tinggi responden yang memilih, jadi *Turnover Intention* untuk karyawan anorganik ini lebih dominan dibandingkan organik, Sedangkan pada Karyawan organik tidak begitu nampak adanya *Turnover Intention*

B. Saran

Sesuai dengan tujuan dan manfaat penelitian, penelitian ini diharapkan member kontribusi terhadapinstitusi terkait. Oleh karena itu ada beberapa saran dan masukan dari peneliti guna meminimalisir terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan organik maupun anorganik sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal yang terkait dengan *Burnout,* jenuh ketika menghadapi suatu pekerjaan atau rutinitas setiap harinya memang wajar tetapi jika hal ini tidak ditanggapi serius oleh manajemen maka hal ini akan berakibat fatal
2. Menjaga komunikasi terhadap karyawan harus dilakukan secara berkala, dengan adanya komunikasi ini pihak manajemen dapat mengetahui kesulitan apa saja yang terjadi saat dilapangan maupun di kantor, mengadakan coaching and consoling jauh lebih baik.
3. Memberikan apresiasai kepada karyawan organik maupun anorganik, dengan memberikan penghargaan atau apresiasi setidaknya secara psikologis karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakart: ANDI, 2009

Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakata: Amara Books, 2007.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber daya Manusia* :Jakarta, Kencana. 2009

Husaini Usman, *Metodologi Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996

Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial Cet.ke-4*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.

Mobley William. *Pergantian karyawan:sebab akibat dan Pengendaliannya, Jakarta*: PT.Pustaka Binaman Pressindo. 1986.

Robbins, Stephens P. and Timothy A. Judge 2007. *Organizational Behavior (12th edition)*. Pearson Education. New Jersey.

Sopiah. *Perilaku Organisasi*: Yogyakarta. Andi Offset. 2008.

steers, porter, bigley. *Motivation and Leadership at work*. McGraw Hill International Edition. Singapore. 1996.

Syharsimi Arikunto, *Prosedur Penlitian Suatu Pendekatan Praktek.*

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2003

Woods, Robert H and Macaulay, James F. *R for Turnover: Retention Program that Work, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, May. 1989

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.

Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

TESIS

Bluedorn, dalam Grant et al, 2001 Widodo Rohadi, *Analisis Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing*, Tesis, Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.

JURNAL

Agung AWS dkk, "Pengaruh Kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex Di Bogor", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* I, Vol. 4:1

Astridy Paramita dan Lusi Kristiana, "Teknik *Focus Grup Discussion* dalam penelitian kualitatif", *Jurnal. Buletin penelitian sistem kesehatan*. Vol. 16:2, April 2013

Dove Bouckenhouge.*" Combained Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions": Jurnal of Psychology, 2013.*

Eric A. Goodman . *"The Phase Model of Burnout and Employee Turnover". Journal of Heslth and Human Services Administration: Summer.* Vol.*25, ½;proquest. Jurnal of Psychology*, 2002.

Efa Novita Tawale dkk. " *Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Seruni-Papua*." INSAN Vol.13:2, *Jurnal*, Agustus, 2011.

Taufik Hidayat, Munawir Yusuf, Nugraha Arif Karyanta. Hubungan antara Locus of Control Eksternal dengan Intensi Turnover pada Tenaga Penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. Jurnal.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomer :

AJB BUMIPUTERA SYARIAH CABANG YOGYAKARTA, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Muthi'a Rizki Rahmawati
Nim	: 11240015
Jenjang	: S-1
Prodi/Jurusan	: Manajemen Dakwah
Fakultas	: Dakwah dan Komunikasi
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di AJB Buniputera Sayriah Cabang Yogyakarta, dalam rangka penulisan skripsi dengan judul : "Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* studi pada karyawan organic dan anorganik di AJB Buniputera Sayriah Cabang Yogyakarta".

Yogyakarta, 25 November 2015

AJB Bumiputera Sayriah Cabang Yogyakarta

Penanggung Jawab

bumiputera

proven over time

Hj. Gajuh Sri Sudarwati, SE

PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/2406
4233/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REG/V/533/6/2015 Tanggal : 29 Juni 2015

Mengingat :
1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Diijinkan Kepada :

Nama	: MUTHI'A RIZKI RAHMAWATI
No. Mhs/ NIM	: 11240015
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah & Komunikasi - UIN SUKA Yk
Alamat	: Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab	: Hj. Galuh Sri Sudarwati, SE.
Keperluan	: Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH JOB SATISFACTION DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN MARKETING DI PT. ASURANSI SYARIAH BUMIPUTERA YOGYAKARTA)

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 29 Juni 2015 s/d 29 September 2015
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan :
1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

MUTHI'A RIZKI RAHMAWATI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29-6-2015
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA DINAS PERIZINAN

Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :
Yth 1.Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2.Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
3.Pimp. PT. Asuransi Syariah Bumiputera Yk
4.Ybs.

operator1@yahoo.com

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814
(Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN
070/REG/V/533/6/2015

Membaca Surat	: **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI**	Nomor	: **UIN.02/WD.I/PP.00.9/ /2015**
Tanggal	: **25 JUNI 2015**	Perihal	: **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **MUTHIA RIZKI RAHMAWATI** NIP/NIM : **11240015**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **PENGARUH JOB SATISFACTION DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN MARKETING DI PT ASURANSI SYARIAH BUMIPUTRA YOGYAKARTA)**
Lokasi :
Waktu : **29 JUNI 2015** s/d **29 SEPTEMBER 2015**

Dengan Ketentuan
1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **29 JUNI 2015**
A.n. Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan

PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA SETDA 5

Dra. Puji Astuti, M.Si
NIP. 19590525 198503 2 006

Tembusan :
1. **GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)**
2. **WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA**
3. **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
4. **YANG BERSANGKUTAN**

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بسم الله الرحمن الرحيم

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.761/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama	:	Muthi'a Rizki Rahmawati
Tempat, dan Tanggal Lahir	:	Yogyakarta, 07 Desember 1990
Nomor Induk Mahasiswa	:	11240015
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2013/2014 (Angkatan ke-83), di :

Lokasi	:	Sinduharjo 11
Kecamatan	:	Ngaglik
Kabupaten/Kota	:	Kab. Sleman
Propinsi	:	D.I. Yogyakarta

dari tanggal 07 Juli 2014 s.d. 17 September 2014 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,25 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 03 November 2014

Ketua,

Dr. Zamzam Afandi, M.Ag.
NIP. : 19631111 199403 1 002

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغوية

شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02 / L4 / PM.03.2 / a4.24.314 / 2015

تشهد ادارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : Muthi'a Rizki Rahmawati

تاريخ الميلاد : ٧ ديسمبر ١٩٩٠

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٨ مايو ٢٠١٥, وحصلت على درجة :

فهم المسموع	٤٥
التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية	٢٩
فهم المقروء	٢١
مجموع الدرجات	٣١٧

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ٢٨ مايو ٢٠١٥
المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT
Jl. Marsda Adisucipto , Phone. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/1456.b/2014

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Muthi'a Rizki Rahmawati**
Date of Birth : **Desember 12, 1990**
Sex : **Female**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **April 17, 2014** by Center for Language Development of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	38
Reading Comprehension	40
Total Score	410

Validity : 2 years since the certificate's issued

Yogyakarta, April 24, 2014
Director,

Dr. Hisyam Zaini, M.A.
NIP. 19631109 199103 1 002

FOKUS DISKUSI GRUP WITH PT. ASURANSI SYARIAH BUMIPUTERA

TEMA : " PERILAKU ORGANISASI"

Senin, 7 September 2015

Lokasi : Asuransi Syariah Bumiputera

Absensi Peserta FGD

No	NAMA	Sebagai	TTD
1	Hj Galuh Sri S, SE	Kacab	
2	Devi Prizal S. S.Kom	Adm	
3	Susi Setyawati	Kuak	
4	Tanty Cynthia D	Admin	
5	BUDI SUTIKNO, SE	KUO	
6			
7			
8	Munif Solihan MPA	Fasilitator	
9		Observer	

Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/2059/2011

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama	: Muthi'a Rizki Rahmawati
NIM	: 11240015
Fakultas/Prodi	: Dakwah/ Manajemen Dakwah
Sebagai	: **Peserta**

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2011/2012

Tanggal 06 s.d. 08 September 2011 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 09 September 2011
a.n. Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data

SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/24.19.116/2015

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : MUTHI'A RIZKI RAHMAWATI
NIM : 11240015
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	35	E
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	85	B
5.	Total Nilai	71,25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 3 Juni 2015
Kepala PTIPD

Agung Fatwanto, Ph.D.
NIP. 197701032005011003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

LABORATORIUM AGAMA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

MUTHI'A RIZKI R.

11240015

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 17 Juli 2014

Dekan

Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

Ketua

Dr. Sriharini, M.Si
NIP. 19710526 199703 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF DEDIKATIF-INOVATIF INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

Hasil Output Olah data

Hasil Uji Validitas Instrumen
Job Satisfaction

Indikator	R_{hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
JO_1	0,284	0,244	Valid
JO_2	0,750	0,244	Valid
JO_3	0,678	0,244	Valid
JO_4	0,585	0,244	Valid
JO_5	0,613	0,244	Valid
JO_6	0,520	0,244	Valid
JO_7	0,537	0,244	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel *Burnout*

Indikator	R_{hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Bo1	0,619	0,244	Valid
Bo2	0,712	0,244	Valid
Bo3	0,624	0,244	Valid
Bo4	0,391	0,244	Valid
Bo5	0,482	0,244	Valid
Bo6	0,276	0,244	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel *Turnover Intention*

Indikator	R_{hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
TOI1	0,791	0,244	Valid
TOI2	0,759	0,244	Valid
TOI3	0,768	0,244	Valid
TOI4	0,654	0,244	Valid
TOI5	0,453	0,244	Valid

Hasil uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Ket
Job Satisfaction	0.819	Reliabel
Burnout	0.773	Reliabel
Turnover Intention	0.862	Reliabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JO_1	70	2	4	2.80	.580
JO_2	70	1	4	3.19	.666
JO_3	70	2	4	3.11	.498
JO_4	70	2	4	3.07	.573
JO_5	70	2	4	3.11	.553
JO_6	70	2	4	3.06	.508
JO_7	70	2	4	3.27	.658
TOTL_JO		13	28	21.61	2.809
Valid N (listwise)	70				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO_1	70	1	4	2.54	.811
BO_2	70	1	4	2.53	.793
BO_3	70	1	4	2.21	.815
BO_4	70	2	4	2.99	.496
BO_5	70	1	4	1.99	.670
BO_6	70	2	4	3.01	.525
TOTL_BO		11	24	15.27	2.864
Valid N (listwise)	70				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TO_1	70	2	4	3.06	.634

TO_2	70	2	4	3.07	.666
TO_3	70	2	4	3.14	.621
TO_4	70	2	4	2.84	.673
TO_5	70	2	4	2.89	.627
TOTL_TO		10	20	15.00	2.588
Valid N (listwise)	70				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		70	70	70
Normal Parameters[a,b]	Mean	19.23	17.84	15.70
	Std. Deviation	3.905	3.678	2.970
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.123	.138
	Positive	.096	.109	.122
	Negative	-.104	-.123	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.866	1.033	1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441	.236	.138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

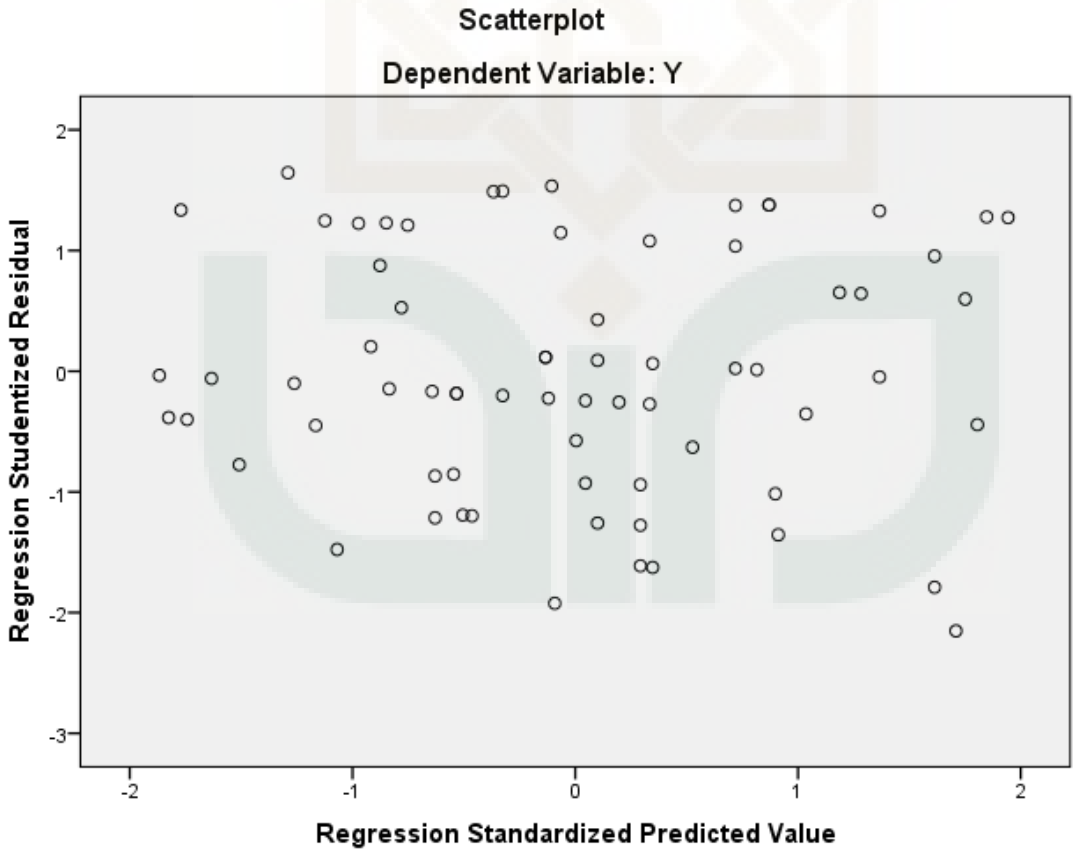
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.966	1.035
X2	0.966	1.035

Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.954	2.784		5.372	.000		
Job Satisfaction	-.031	.094	-.041	-.329	.743	.966	1.039
Burnout	.075	.100	.093	.752	.455	.966	1.039

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*



Uji Liniear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.954	2.784		5.372	.000
	Job Satisfaction	-031	.104	.-045	.311	.003
	Burnout	.075	.100	.093	.452	.0125

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.110	2	3.555	.396	.000[b]
	Residual	601.590	67	8.979		
	Total	608.700	69			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), *Job satisfaction* dan *Burnout*

Hasil Uji Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.954	2.784		5.372	.000
	Job Satisfaction	-031	.104	.-045	.311	.003
	Burnout	.075	.100	.093	.452	.0125

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.108[a]	.212	118	1.996	1.176

a. Predictors: (Constant), *Burnout, Job Satisfaction*

b. Dependent Variable: *Tunover Intention*

LAMPIRAN

BUMIPUTERA
SYARIAH