

TURNOVER INTENTION DENGAN MEMPERHATIKAN ASPEK JOB INSECURITY PADA ACCOUNT OFFICER PERBANKAN WILAYAH DKI JAKARTA

Hanny Wurdianza (20121111050)

STIE INDONESIA BANKING SCHOOL

Email: hannyanza@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of several factor towards the intention to leave (Turnover Intention) of bank employee, the account officer must consider the aspect of job insecurity because the main factor that causes the greatest turnover intention. Job Insecurity has significant direct effect on turnover intention, and has significant indirect effect on turnover intention through job satisfaction and job burnout. The sample used in this studies were 135 account officer from various bank In Jakarta, that meets the criteria used in this research. The exogenous variable used in this research is job insecurity, the endogenous variable used are job satisfaction, job burnout, Turnover Intention. This study is classified as a survey with descriptive analysis method by taking samples and questionnaire as the main data.

This study uses 27 indicators questions using a six-point scale. Sampling and analysis of the results using Structural Equation Modeling (SEM) with tools AMOS 20. The results of this studies can be summarized as follows: 1) Job insecurity has a negative and significant effect on job satisfaction. 2) Job satisfaction has a negative and significant effect on job burnout. 3) Job insecurity has a significant and positive effect on turnover intention. 4) Job satisfaction has a negative effect but not significant to turnover intention but it influence turnover intention through Job Burnout (Indirect Effect). 5) Job Burnout has a significant and positive effect on turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Job Satisfaction, Job Burnout, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis, salah satu aspek yang paling penting adalah tantangan sumber daya manusia. Hal ini juga dialami oleh industri perbankan di Indonesia. Berdasarkan data dari PricewaterhouseCoopers (PwC) 2014, mengungkapkan bahwa 44% responden menyatakan kurangnya SDM berkualitas sebagai kesulitan utama dalam memenuhi kebutuhan SDM bank, lalu diikuti kurangnya kuantitas SDM sebesar 32%. Perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan memiliki ptersaingan industri yang dinamis, dimana bank harus mampu mengatur dan mengembangkan sumber daya manusianya (OJK, 2015).

Ketua Umum Ikatan Bankir Indonesia, Zulkifli Zaini menyatakan bahwa persaingan bisnis yang terjadi saat ini khususnya pada sektor perbankan, yaitu dalam memperebutkan sumber daya manusia (www.finansial.bisnis.com). Menghadapi hal ini, setiap bank melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempertahankan SDM yang unggul. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil riset PwC bahwa terjadinya kelangkaan atas SDM yang berkualitas dan berpotensi mengakibatkan tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi. Berdasarkan tanggapan responden, masa kerja karyawan dua sampai sepuluh tahun mencapai 68% dan untuk masa kerja diatas sepuluh tahun hanya mencapai 32%. Hal ini disebabkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi pada sektor perbankan di Indonesia yang mencapai diatas 10%. Menurut Partner PwC Indonesia, Jusuf Wibisana, idealnya besaran *turnover* di industri perbankan tidak lebih dari 5%. PwC juga menguraikan, berdasarkan hasil tanggapan responden sebesar 82% karyawan yang berpindah ke bank lain dan 16% ke institusi finansial lainnya. Jika semakin besar nilai *turnover* (diatas 5%), maka kemungkinan besar data-data penting nasabah dapat berpindah ke bank lain (PricewaterhouseCoopers, 2014).

Berdasarkan permasalahan diatas, angka *turnover* yang cukup tinggi disebabkan banyak bank lebih memilih merekrut karyawan siap pakai dari bank lain. Bank seyogyanya dapat melaksanakan rencana jangka panjangnya secara strategis, sehingga tujuan perusahaan akan

tercapai dengan matang. Menurut Zainal et al (2015) perencanaan SDM yang strategis, yaitu perekrutan, pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, keselamatan kerja, dan sebagainya. Oleh sebab itu, bank perlu mempertahankan SDM yang unggul melalui perencanaan SDM yang strategis, guna memanfaatkan peluang yang ada sehingga bank siap menghadapi persaingan.

Menurut Demirtas & Akdogan (2014), *turnover* adalah berhentinya individu dari organisasi dan yang telah menerima kompensasi dari organisasi. Secara tidak langsung *turnover* akan memperburuk keadaan perusahaan, contohnya seperti yang dijelaskan oleh Iqbal (2010) yaitu sebagian besar perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya yang berkaitan dengan pergantian staf, akan tetapi biaya tersebut tidak dapat diperinci secara langsung dalam laporan laba rugi atau laporan keuangan akhir tahun. Oleh sebab itu, *turnover* harus dikontrol dengan baik, agar dapat meningkatkan kinerja produktivitas perusahaan, sehingga *turnover* menjadi rendah dan keuntungan yang didapat menjadi maksimum (Rusdi et al., 2015).

Untuk mengontrol jumlah *turnover* perusahaan, dapat dimulai dari memperhatikan niat yang muncul dalam individu untuk melakukan *turnover* sebenarnya. *Turnover Intention* menurut Wijayanti (2010) hasil evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan secara nyata meninggalkan organisasi (hanya sebatas keinginan atau niat). Kondisi seperti ini dapat dilihat dari beberapa indikasi yang menjadi pemicu munculnya *turnover intention*, seperti malas bekerja, absensi yang meningkat, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya (Dewi & Subudi, 2015).

Didalam *turnover intention*, intensi dapat dianggap mewakili faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku Ajzen (1991). Menurut Yang, Wan, & Fu (2012) terdapat klasifikasi dari *turnover* yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. Definisi dari *voluntary turnover* adalah pergantian yang melibatkan secara sukarela untuk mengakhiri hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan, sementara *involuntary turnover* adalah pemutusan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang melibatkan karyawan tidak meninggalkan secara sukarela. Menurut Aldhuwaihi, Shee, & Stanton (2012) bahwa *turnover intention* itu telah diidentifikasi sebagai prediktor yang paling penting dari *voluntary turnover*. Sehingga, dapat disimpulkan intensi seseorang akan muncul melalui perilaku yang ditampilkan secara sukarela untuk melakukan *turnover* sebenarnya.

Turnover intention dipengaruhi beberapa faktor seperti *pull-push* faktor, karakteristik individual, kinerja karyawan (McBey & Karakowsky, 2001), namun disisi lain Chirumbolo & Areni (2005) menyatakan faktor psikologis dapat mempengaruhi intensi individual untuk melakukan *turnover* sebenarnya seperti *job insecurity*. Menurut Hu & Schaufeli (2011) *job insecurity* didefinisikan sebagai pengalaman terkait dengan hal subyektif mengenai stres dan perasaan kekhawatiran akan ketidakamanan mengenai masa depan pekerjaan. Jika karyawan mengalami peningkatan pada *job insecurity* maka *turnover intention* cenderung meningkat. Hal ini disebabkan mengenai ketidakpastian status pegawai dan kehadiran perekrutan karyawan baru yang mengancam karyawan didalam pekerjaannya (Hanafiah, 2014).

Job Insecurity (variabel eksogen) perlu diperhatikan oleh sektor perbankan, bahwa aspek tersebut adalah hal utama yang berasal dari individu mengenai persepsi negative terhadap organisasinya. Hal ini dapat memberikan dampak yang signifikan baik secara langsung maupun dampak secara tidak langsung terhadap *turnover intention*. Pada *job insecurity* dapat memberikan dampak secara tidak langsung terhadap *turnover intention* yaitu melalui *job satisfaction* (Utami & Bonussyeani, 2009). Menurut penelitiannya dikatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu, *job satisfaction* dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention*, dimana terdapat variabel *job burnout* sebagai mediator diantara keduanya (Zhang & Feng, 2011). Setidaknya sektor perbankan harus menjamin karyawannya agar tetap merasa aman dan nyaman terhadap kondisi pekerjaannya sekarang agar tidak ada lagi persepsi negatif dari karyawan.

Selain *job insecurity*, terdapat faktor lain yang dibuktikan dengan hasil yang signifikan dapat mempengaruhi *turnover intention*, yaitu *job satisfaction* (Zhang & Feng, 2011). Definisi dari *job satisfaction* yaitu reaksi emosional positif yang muncul pada individu dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu (Tanova & Nadiri, 2010). Dalam teori Herzberg di tahun 1968, faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* ada dua, yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*

(Smerek & Peterson, 2007). Seandainya kedua faktor tersebut sudah dimiliki oleh individu, maka dampak positif yang terjadi yaitu *job satisfaction* akan meningkat dan *turnover intention* akan menurun (Uludağ, Khan, & Güden, 2011).

Menurut Zhang & Feng (2011) selain *job satisfaction*, terdapat hal lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job burnout*. Secara luas, *job burnout* telah diakui sebagai masalah penting khususnya bagi orang-orang yang mengalaminya didalam pekerjaan (Sowmya & Panchanatham, 2011b). Menurut Ketua Pembina Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI), Zumrotin K. Soesilo menyatakan bahwa tingkat stress karyawan jasa keuangan perbankan cukup tinggi. Keluhan stres yang terjadi disebabkan oleh bank terhadap karyawan dalam pemberian target nasabah, keluhan ini disampaikan mulai dari tingkat kantor pusat maupun kantor cabang pembantu. Jika bank telah membuat karyawannya stres, maka dapat dikatakan bank tersebut tidak sehat. Dampak negatif yang muncul dari stres karyawan bank ini, karyawan akan menarik nasabahnya ketika ia berpindah ke bank lain dimana tempat ia bekerja (www.m.tempo.co/2014).

Fenomena tersebut didukung oleh peneliti lain khattak et al., (2011) mengenai tingkat stres bankir, bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan akan mengarah ke kejenuhan (*burnout*). Menurut Schaufeli, Leiter, & Maslach (2008) *burnout* didefinisikan sebagai bentuk dari penderitaan kronis yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang memiliki tingkat stres dan frustrasi yang tinggi. Teori *Burnout* ini diperkenalkan oleh Fredeunberger di tahun 1974 dalam psikologis klinis dan dikembangkan oleh Maslach, yaitu kejenuhan (*Burnout*) yang berasal dari tekanan kerja terus menerus yang tidak efektif terdiri dari tiga dimensi: *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional), *Depersonalization* (Depersonalisasi) dan *Reduced Personal Accomplished* (mengurangi prestasi pribadi) (Zhang & Feng, 2011).

2. LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Ajzen (1991) mengatakan bahwa niat dianggap dapat mewakili faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku, niat adalah indikasi seberapa keras orang ingin mencoba dan seberapa besar usaha yang akan dilakukan dalam melakukan suatu perilaku. Menurut Abassi & Hollman dalam Rusdi et al. (2015) *turnover* sebagai rotasi/perputaran antara pekerja dengan perusahaan di pasar tenaga kerja dan antara pekerja dengan pengangguran. Definisi *Turnover Intention* menurut Wijayanti (2010) hasil evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan secara nyata meninggalkan organisasi (hanya sebatas keinginan atau niat).

Job Insecurity

Job Insecurity adalah pengalaman terkait dengan hal subyektif mengenai stress dan perasaan kekhawatiran tidak aman tentang masa depan pekerjaan (Hu & Schaufeli, 2011). Menurut Setiawan & Hadianto (2010) *Job Insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) mengenai persepsi rasa bingung atau persepsi tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Job Satisfaction

Teori *Job Satisfaction* yang dikemukakan oleh Herzberg, 1968 yaitu terdapat dua jenis faktor diantaranya adalah Faktor Motivasi Kerja dan *Hygiene*. Faktor *Hygiene* yaitu kepuasan yang dirasakan berasal dari konteks kerja eksternal, dan Faktor Motivasi kerja yaitu kepuasan yang dirasakan berasal dari dalam diri sendiri (pikiran keadaan internal) (Smerek & Peterson, 2007). Menurut Tanova & Nadiri (2010) *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai reaksi emosional positif individu untuk pekerjaan tertentu.

Job Burnout

Konsep *burnout* diperkenalkan oleh Fredeunberger ditahun 1974. Ia menyatakan bahwa *burnout* lebih sering terjadi langsung pada karyawan dan pekerjaannya. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional, mental dan fisik yang disebabkan oleh stress yang berlebihan dan berkepanjangan. Hal ini terjadi ketika seseorang merasa kewalahan dan tidak mampu memenuhi tuntutan konstan. *Burnout* dalam pekerjaan bisa disebut depresi pekerjaan (Sowmya & Panchantham, 2011b). Penjelasan tersebut didukung oleh Schaufeli, Leiter & Maslach (2008) bahwa *Burnout* memiliki banyak definisi, yaitu salah satunya *Burnout* merupakan bentuk penderitaan kronis yang dihasilkan dari lingkungan kerja sangat stress dan frustrasi.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*

Prestiana & Putri (2013) mengatakan bahwa hasil dari persepsi dan rasa khawatir yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif yaitu berupa menurunnya *job satisfaction*, menurunnya komitmen dan rasa kepercayaan, meningkatnya *turnover intention*, meningkatnya rasa stres, menurunnya motivasi kerja. Dalam penelitian Utami & Bonussyeani (2009) menyatakan bahwa *job satisfaction* ialah sebagai respon afektif individual di tempat kerja. Perasaan gembira akan muncul dalam pekerjaan, hal itu dapat terlihat pada seseorang yang jauh dari rasa khawatir, tegang, stres ataupun terancam. Namun sebaliknya, jika respon afektif dari individual yang muncul adalah negatif hal ini disebabkan bahwa seseorang memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif *Job insecurity* terhadap *Job Satisfaction*

H1 : *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Job Burnout*

Job satisfaction adalah reaksi emosional positif individu untuk pekerjaan tertentu, hal itu dapat dicerminkan melalui sikap positif untuk menunjukkan rasa kepuasannya terhadap pekerjaan (Tanova & Nadiri, 2010). Menurut teori Herzberg, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* yaitu faktor motivasi (internal) dan faktor *hygiene* (eksternal). Sedangkan *burnout* melibatkan ketegangan kronis yang dihasilkan dari suatu ketidaksesuaian, atau ketidakcocokan pekerja atau karyawan dan pekerjaannya (Maslach, 2003). Zhang et al. (2012) menyatakan bahwa faktor eksternal dalam teori Herzberg (teori dua faktor) adalah salah satu faktor signifikan yang menyebabkan *burnout*, dibandingkan dengan faktor internal.

Pernyataan tersebut didukung oleh peneliti lain yaitu Peng et al (2014) bahwa *burnout* dengan *job satisfaction* memiliki korelasi negatif, jika kepuasan yang dimiliki seseorang meningkat maka terjadi penurunan terhadap *burnout* didalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki energi positif dalam bekerja biasanya “pekerja tak kenal lelah (*burnout*)”, sehingga dapat dinyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif secara langsung terhadap *burnout* (Peng et al., 2014); (Salehi & Gholtash, 2011); (Zhang & Feng, 2011). Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa pekerja harus dipenuhi terlebih dahulu faktor-faktor yang dapat memenuhi kepuasan dalam bekerja, agar mereka merasa nyaman. Jika karyawan sudah merasa nyaman, cenderung mereka terhindar dari *burnout*. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Burnout*.

H2 : *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Burnout*

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Cheng & Chan (2008) *Job Insecurity* memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention*. Jika keamanan kerja tidak lagi dimiliki oleh karyawan maka, munculnya persepsi negatif yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Saputro, Fathoni, & Minarsih (2016) *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis seseorang yang dirasakan ketika mengalami perasaan bingung, ketakutan, stres, ketidakpastian dalam pekerjaannya. Jika munculnya perasaan pada *job insecurity* dan hal itu semakin tinggi dirasakan, maka dapat menimbulkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Dari pernyataan tersebut dapat peneliti simpulkan yaitu *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H3 : *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Uludağ, Khan, & Guden (2011) *job satisfaction* memiliki hubungan negatif terhadap karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Dalam hal ini dapat dilihat jika reaksi emosional positif seseorang timbul dalam pekerjaannya maka *job satisfaction* akan meningkat dan *turnover intention* karyawan akan menurun. Namun hal sebaliknya, jika *job satisfaction* menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Menurut Sowmya & Panchanatham (2011a) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, yaitu: gaji dan promosi; aspek organisasi; perilaku supervisor; pekerjaan dan kondisi pekerjaan; dan perilaku rekan kerja. Jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi maka *job satisfaction* karyawan akan meningkat.

Pada penelitian lain Lee, Huang, & Zhao (2010) menyatakan bahwa secara langsung tidak ada pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Walaupun faktor-faktor seperti gaji dan lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan adanya *turnover intention*. Dalam kondisi lain, belum tentu karyawan memiliki niat langsung untuk berpindah jika faktor-faktor tersebut yang dimiliki sudah sesuai. Zhang & Feng (2011) adalah penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai acuan memiliki pendapat dengan kondisi yang berbeda.

Pertama, *job satisfaction* dapat berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. Hubungan rekan kerja, gaji dan lingkungan kerja memiliki efek positif secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Aspek tersebut dapat meningkatkan *job satisfaction* sehingga dapat mengurangi *turnover intention*. Kedua, *job satisfaction* dapat berpengaruh negatif namun secara tidak langsung terhadap *turnover intention* yaitu melalui mediator variabel lain diantara keduanya untuk menuju *turnover intention*. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

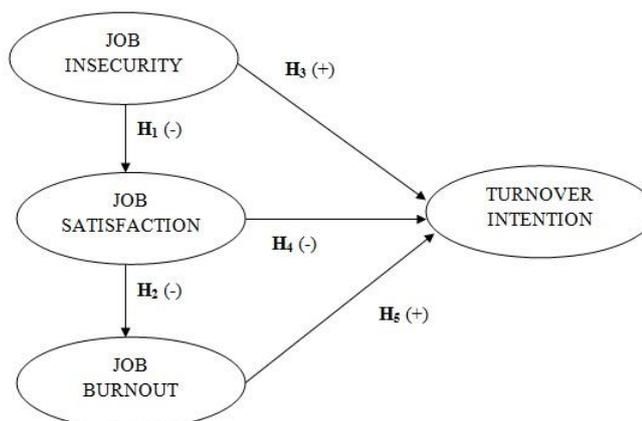
H4 : *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Sowmya & Panchanatham (2011b) *burnout* sebuah fenomena yang secara luas telah diakui sebagai masalah penting khususnya bagi orang-orang yang mengalaminya didalam pekerjaan. Jika hal ini terjadi, maka dapat merugikan kesejahteraan maupun kesehatan seseorang. Menurut Zhang & Feng (2011) hubungan antara *Job Burnout* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang signifikan dengan hasil yang positif. Jika *job burnout* pada karyawan semakin tinggi maka *turnover intention* juga semakin tinggi. Sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa *Job burnout* memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Menurut Lu & Gursoy (2013) *job burnout* merupakan salah satu prediktor yang paling penting dari *turnover intention*, sehingga *burnout* memiliki korelasi positif terhadap *turnover intention* dan menyebabkan dampak yang semakin tinggi. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H5 : *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Model dimodifikasi dari (Utami & Bonussyeani, 2009); (Zhang & Feng, 2011)

3. METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan perbankan wilayah DKI Jakarta khususnya *Account Officer*. Peneliti memilih objek tersebut berdasarkan fenomena *turnover* yang terjadi di Indonesia khususnya sektor perbankan memiliki *turnover* tertinggi sebesar 35% (PricewaterhouseCoopers, 2014).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
Job Insecurity (JI)	<i>Job Insecurity</i> pengalaman terkait dengan hal subyektif mengenai stress dan perasaan kekhawatiran tidak aman tentang masa depan pekerjaan (Hu & Schaufeli, 2011)	JI1: Saya sering berpikir, di masa depan unit kerja saya bisa dihapuskan JI2: Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya JI3: Saya tidak yakin untuk mempertahankan pekerjaan saya, karena saya hanya diberikan tanggung jawab terbatas JI4: Dalam setahun ini, ada kemungkinan saya akan dipindahkan ke unit lain (Witte <i>et al.</i> , 2010); (Emberland & Rundmo, 2010)	Skala Likert 1-6
Job Satisfaction (JS)	<i>Job Satisfaction</i> adalah reaksi emosional positif yang muncul pada individu dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. (Tanova & Nadiri, 2010)	JS1: Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya JS2: Menurut saya, pekerjaan ini kurang menyenangkan (R) JS3: Setiap hari saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya JS4: Saya menemukan kenyamanan yang sesungguhnya pada pekerjaan ini (Yücel, 2012)	Skala Likert 1-6

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (lanjutan)

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
Job Burnout (JB)	<p><i>Job Burnout</i> adalah sindrom kelelahan pada psikologis dan sinisme, yang dialami sebagai akibat dari stress terhadap pekerjaan yang kronis pada orang yang dinyatakan sehat secara psikologis. (Leiter, Jackson, &Shaughnessy, 2009)</p>	<p>Dimensi <i>Job Burnout</i></p> <p>1. Emotional Exhaustion JB1: Saya merasa pekerjaan ini telah menguras emosional saya JB2: Saya merasa seluruh tenaga saya habis terpakai bekerja setiap hari JB3: Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan hari ini JB4: Bekerja dengan orang-orang setiap hari, membuat saya merasa dalam tekanan JB5: Saya merasa sangat stress dengan pekerjaan saya</p> <p>2. Depersonalization JB6: Saya merasa telah memperlakukan orang lain seperti benda yang tidak bernyawa JB7: Saya merasa berhati batu sejak saya mengambil pekerjaan ini JB8: Saya khawatir bahwa pekerjaan ini mengeraskan hati saya JB9: Saya tidak peduli apa yang terjadi pada orang lain JB10: Saya merasa orang lain telah menyalahkan saya karena masalah yang mereka hadapi</p> <p>3. Personal Accomplishment JB11: Saya dapat mengatasi problem dengan rekan kerja secara efektif (R) JB12: Dalam pekerjaan, saya merasa telah memberikan pengaruh positif bagi orang lain (R) JB13: Saya merasa senang setelah bekerja sama dengan rekan kerja saya (R) JB14: Saya telah berhasil mendapatkan beberapa pencapaian penting dalam pekerjaan saya (R) JB15: Dalam pekerjaan, saya dapat dengan tenang mengatasi permasalahan emosi (R) (Low, Cravens, Grant, & Moncrief, 2001)</p>	<p>Skala Likert 1-6</p>

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (lanjutan)

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
Turnover Intention (TI)	hasil evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan secara nyata meninggalkan organisasi (hanya sebatas keinginan atau niat). (Wijayanti, 2010)	<p>TI1: Secepatnya setelah saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan bank saat ini</p> <p>TI2: Saya aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain</p> <p>TI3: Saya serius untuk berhenti dari profesi sebagai <i>Account Officer</i> di bank ini</p> <p>TI4: Dalam beberapa tahun kedepan, saya berniat untuk meninggalkan bank ini.</p> <p>Knudsen, Ducharme, & Roman, (2009); Kim & Stoner (2008)</p>	Skala Likert 1-6

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti memakai metode SEM untuk melakukan pengolahan data dalam penelitian. Karena metode SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar-variabel yang ada pada sebuah model, baik antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar-konstruk. Salah satu aplikasi pendukung SEM adalah *Amos 20 for windows*. Menurut Wijanto (2008) terdapat tahapan analisis data yang akan dilalui untuk menggunakan SEM: 1) Spesifikasi Model, 2) Identifikasi untuk menentukan sebuah model layak di uji atau tidak menggunakan besaran *Degree of Freedom*, 3) Estimasi untuk memperkirakan kekuatan dari hubungan antarvariabel di dalam model, 4) Uji Kecocokan, dilakukan dengan 2 tahap yaitu *measurement model fit* (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) dan *Overall Model Fit*. Dan yang terakhir Uji Hipotesis mengetahui signifikansi dengan melihat nilai p dari hubungan sebab akibat yang ada di dalam model keseluruhan. Jika nilai estimasi dalam hasil analisis menunjukkan positif dan nilai $p < 0.05$ dalam hasil analisis maka hipotesis terbukti signifikan dan didukung oleh data (H_0 ditolak). Apabila nilai estimasi menunjukkan hasil negatif dan nilai $p > 0.05$ maka hipotesis tidak terbukti signifikan dan tidak dukung oleh data (H_0 diterima).

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Total sampel dari penelitian ini adalah 135 orang dengan dominasi responden laki-laki yang bekerja sebagai *Account Officer* di bank. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel menunjukkan bahwa semua memiliki kriteria valid dan reliabel tetapi variabel *Job Burnout (Personal Accomplishment)* memiliki kriteria kurang reliabel. Berikut adalah tabel analisis data yang telah dilakukan:

4.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction*. Munculnya perasaan tidak aman mengenai pekerjaan, akan menurunkan kondisi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Informasi tersebut mendukung teori Chirumbolo & Areni (2005) *job insecurity* berfokus pada persepsi dan rasa khawatir mengenai pekerjaan yang karyawan miliki sekarang. Sedangkan *job satisfaction* ialah sebagai respon afektif individual ditempat kerja (Utami & Bonussyeani, 2009). Jika respon afektif yang muncul adalah negatif, hal ini disebabkan bahwa seseorang memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*

meningkat akan memiliki dampak buruk terhadap *job satisfaction* pada *account officer* sehingga berpengaruh negatif dan signifikan.

4.2 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Burnout*

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *job burnout*. *Job satisfaction* adalah reaksi emosional positif yang diberikan dalam bekerja (Tanova & Nadiri, 2010). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Peng et al., (2014), jika pekerja penuh energi positif biasanya “pekerja tak kenal lelah”, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif secara langsung terhadap *burnout* (Peng et al., 2014); (Salehi & Gholtash, 2011); Zhang & Feng (2011). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan peneliti lain (Zhang et al., 2012) ini bahwa faktor yang menyebabkan *job satisfaction* adalah faktor motivasi dan faktor hygiene, menyatakan bahwa faktor eksternal dalam teori Herzberg (teori dua faktor) adalah salah satu faktor signifikan yang menyebabkan *burnout*, dibandingkan dengan faktor internal. Jika faktor tersebut sudah dipenuhi terlebih dahulu, maka dapat memenuhi rasa puas dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Jika mereka sudah merasa nyaman, cenderung mereka terhindar dari *burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* pada *account officer* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout*.

4.3 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Informasi tersebut didukung oleh Saputro, Fathoni, & Minarsih (2016) *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis seseorang yang dirasakan ketika mengalami perasaan bingung, ketakutan, stress, ketidakpastian dalam pekerjaannya. Jika keamanan kerja tidak lagi dimiliki oleh karyawan maka, muncul persepsi negatif yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah meninggalkan pekerjaan (Cheng & Chan, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* pada *account officer* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis ini tidak terbukti dengan pengembangan hipotesis dari Uludağ, Khan, & Güden (2011) *job satisfaction* memiliki hubungan terhadap karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Jika reaksi emosional positif seseorang timbul dalam pekerjaannya, maka *job satisfaction* akan meningkat dan *turnover intention* menurun. Namun peneliti lain Lee, Huang, & Zhao (2010) mengatakan bahwa secara langsung tidak ada pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Walaupun faktor seperti gaji dan lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan adanya *turnover intention*, namun belum tentu karyawan memiliki niat langsung untuk pindah. Ada hal lain yang membuat karyawan berniat keluar, yaitu *job satisfaction* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*. Variabel lain yang menjadi mediator diantara keduanya yang dapat memicu *turnover intention*, yaitu pada variabel *job burnout* (Zhang & Feng, 2011). Seseorang akan berniat keluar ketika kepuasan kerja mereka menurun, tidak lagi merasa antusias dalam bekerja, kondisi kerja mereka tidak nyaman, sehingga membuat mereka merasa jenuh. Ketika rasa jenuh yang dialami berkepanjangan, mereka akan berniat untuk pindah meninggalkan banknya. Pernyataan tersebut didukung oleh model yang peneliti paparkan pada bab 2. *Job satisfaction* akan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui variabel *job burnout* terlebih dahulu. Dimana posisi *job burnout* sebagai mediator antara *job satisfaction* dan *turnover intention*.

4.5 Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job burnout* terhadap *turnover intention*. Menurut Sowmya & Panchantham (2011b) *burnout* sebuah fenomena yang secara luas telah diakui sebagai masalah penting khususnya bagi orang-orang yang mengalaminya didalam pekerjaan. Jika hal ini terjadi, maka dapat merugikan kesejahteraan maupun kesehatan seseorang. Pernyataan tersebut didukung oleh Lu & Gursoy (2013) bahwa *job burnout* memiliki korelasi negatif terhadap pekerjaan dan salah satu

prediktor paling penting menimbulkan dampak buruk yaitu *turnover intention* yang tinggi. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, *job burnout* pada *account officer* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Variabel Job Insecurity terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dalam penelitian ini, 2) Variabel Job Satisfaction terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Burnout dalam penelitian ini, 3) Variabel Job Insecurity terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dalam penelitian ini, 4) Variabel Job Satisfaction memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Turnover Intention dalam penelitian ini, 5) Variabel Job Burnout terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dalam penelitian ini.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada kontribusi praktis sektor perbankan dan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi kontribusi praktis sektor perbankan
Dalam hal ini bank-bank harusnya mampu menjamin karyawan agar tetap merasa sejahtera dan dapat menjamin bahwa posisi/kondisi kerja mereka tidak berubah-ubah agar mereka merasa nyaman dan aman. Bank perlu memberikan pemeliharaan kerja seperti penjaminan akan keselamatan dan kesejahteraan kepada *account officer* bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan sehingga mereka tidak lagi merasa cemas (*job insecurity*) mengenai kondisi pekerjaannya. Kemudian perhatikan *account officer* dalam bekerja jangan sampai mengalami *job burnout* yaitu dimulai dari pemberian tugas dan jam kerja harus seimbang, hal ini dimaksudkan untuk mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan pada organisasi kelak.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi dengan objek berprofesi lain di bank atau perusahaan lain yang pekerjaannya memiliki risiko stres yang rendah. Lalu diharapkan dapat meneliti dengan tema yang sama mengenai *turnover intention* agar membandingkan jenis dari profesi yang dapat membuat *turnover* tinggi. Terutama pada variabel *job burnout*, karena menurut penelitian terdahulu *job burnout* menjadi fenomena yang tidak asing lagi untuk dibicarakan baik di luar negeri maupun dalam negeri. Sehingga peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan teori *job burnout* dan melakukan penggunaan skala pengukuran lain.

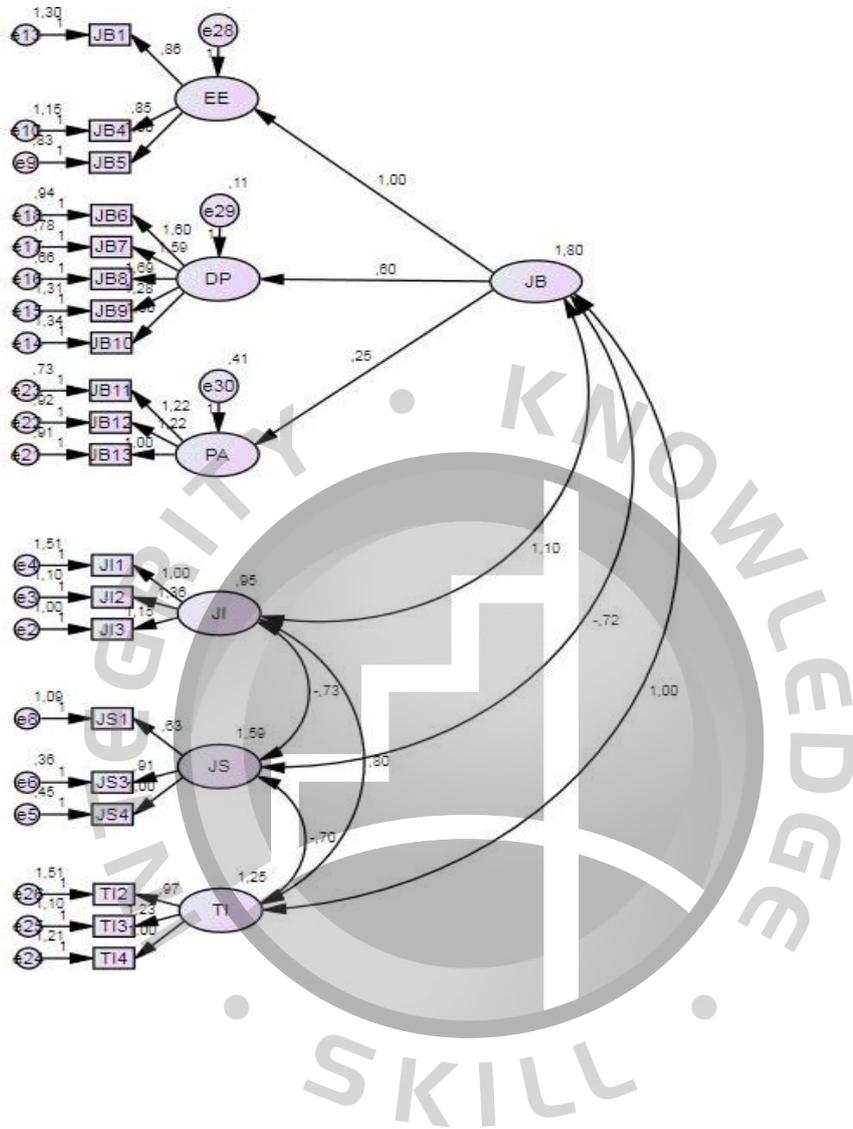
DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Aldhuwaihi, A., Shee, H. K., & Stanton, P. (2012). Organisational Culture and the Job Satisfaction-Turnover Intention Link : A Case Study of the Saudi Arabian Banking Sector. *World Journal of Social Sciences*, 2(3), 127–141.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: the Moderating Effect of Work Attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31, 65–71.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2014). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59–67. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2196-6>
- Dewi, N. K. N. C., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada CV. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4219–4244.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.002>
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*.
- Hu, Q., & Schaufeli, W. B. (2011). Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers. *Career Development International*, 16 (1), 6–19.
- Iqbal, A. (2010). Employee turnover: Causes, consequences and retention strategies in the Saudi organizations. *The Business Review, Cambridge*, 16, 275–282. <https://doi.org/10.5171/2011.166128>
- Lee, C.-C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2010). A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*.
- Leiter, M. P., Jackson, N. J., & Shaughnessy, K. (2009). Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence and knowledge sharing between Baby Boomers and Generation X. *Journal of Nursing Management*, 100–109.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6), 587–611. <https://doi.org/10.1108/03090560110388123>
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2013). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 1–26. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5 october 2003).
- McBey, K., & Karakowsky, L. (2001). Examining sources of influence on employee turnover in the part-time work context. *Career Development International*, 6(1), 39–48. <https://doi.org/10.1108/13620430110381025>
- OJK. (2015). *INDONESIA'S ECONOMY AND THE PROSPECT FOR BANKING INDUSTRY IN 2016*.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2014). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, (169), 1–10. <https://doi.org/10.1177/1359105314521478>
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus of Control dan Job Insecurity Terhadap Burnout pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, 6(1).
- PricewaterhouseCoopers. (2014). *Indonesian Banking Survey 2014*. Indonesia. Retrieved from www.pwc.com/id

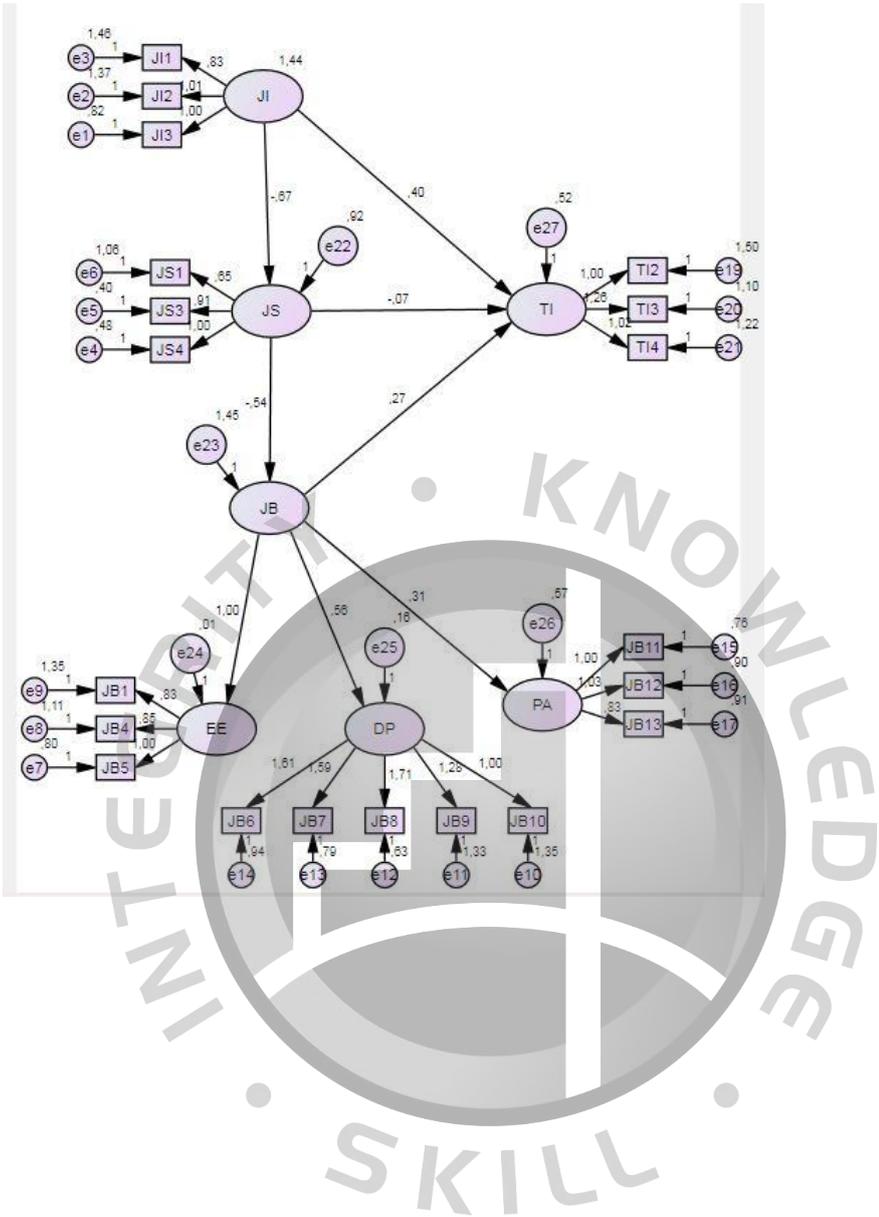
- Rusdi, M., Hubeis, A. V. S., Affandi, M. J., & Dharmawan, A. H. (2015). Employee Turnover Intentions in Indonesian Banking. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 38(1), 31–36.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.091>
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (Turnover Intention) (Studi kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice, 14. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2010). Job Insecurity dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229–250. <https://doi.org/10.1007/s11162-006-9042-3>
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011a). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict ...*, 3(May), 76–79. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.16.11.12075>
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011b). Job Burnout: An Outcome of Organisational Politics in Banking Sector. *Far East Journal of Psychology and Business*, 2(January).
- Tanova, C., & Nadiri, H. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*.
- Uludağ, O., Khan, S., & Güden, N. (2011). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions, 29.
- Utami, I., & Bonussyeani, S. N. endah. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal AKuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6, 117–140.
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8* (1th ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijayanti, F. C. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta.
- Witte, H. De, Cuyper, N. De, Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being A Test in Belgian Banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(March). <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400103>
- Yang, J.-T., Wan, C.-S., & Fu, Y.-J. (2012). Qualitative examination of employee turnover and retention strategies in international tourist hotels in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 837–848.
- Yücel, İ. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intention : An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44–58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>
- Zainal, V. R., Ramilly, M., Muthis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*.
- Zhang, Y., Shen, L., Lou, J., Jing, Y., Lu, Y., Liang, H., & Feng, X. (2012). Effect of job satisfaction on burnout among physicians: A survey study in urban public medical institutions in Hubei province, China. *Health*, 4(10), 856–865. <https://doi.org/10.4236/health.2012.410131>

LAMPIRAN

1. Measurement Model Fit (Sesudah Penghapusan)



2. Overall Structural Model Fit (Sesudah Penghapusan)



3. output Standardized Regression Weight (*Measurement Model Fit*) sebelum dan sesudah penghapusan

Standardized Regression Weights: (Gr

		Estimate
EE	<--- JB	,980
DP	<--- JB	,919
PA	<--- JB	,362
J14	<--- J1	,401
J13	<--- J1	,747
J12	<--- J1	,777
J11	<--- J1	,607
JS4	<--- JS	,886
JS3	<--- JS	,879
JS2	<--- JS	,243
JS1	<--- JS	,610
JB5	<--- EE	,832
JB4	<--- EE	,738
JB3	<--- EE	,409
JB2	<--- EE	,124
JB1	<--- EE	,711
JB10	<--- DP	,607
JB9	<--- DP	,699
JB8	<--- DP	,876
JB7	<--- DP	,844
JB6	<--- DP	,822
JB15	<--- PA	,502
JB14	<--- PA	,565
JB13	<--- PA	,713
JB12	<--- PA	,683
JB11	<--- PA	,623
TI4	<--- TI	,743
TI3	<--- TI	,764
TI2	<--- TI	,690
TI1	<--- TI	,576

Standardized Regression Weights: (Group n

		Estimate
EE	<--- JB	,975
DP	<--- JB	,923
PA	<--- JB	,460
J13	<--- J1	,746
J12	<--- J1	,783
J11	<--- J1	,622
JS4	<--- JS	,883
JS3	<--- JS	,887
JS1	<--- JS	,608
JB5	<--- EE	,834
JB4	<--- EE	,735
JB1	<--- EE	,718
JB10	<--- DP	,604
JB9	<--- DP	,700
JB8	<--- DP	,876
JB7	<--- DP	,844
JB6	<--- DP	,823
JB13	<--- PA	,604
JB12	<--- PA	,676
JB11	<--- PA	,717
TI4	<--- TI	,712
TI3	<--- TI	,796
TI2	<--- TI	,662

4. Hasil Standardized Regression Weight (Overall Structural Model Fit) setelah dihapus

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JS	<---	JI	-,668	,111	-6,002	***	par_1
JB	<---	JS	-,543	,106	-5,144	***	par_2
EE	<---	JB	1,000				
DP	<---	JB	,561	,083	6,749	***	par_3
PA	<---	JB	,307	,072	4,265	***	par_4
TI	<---	JS	-,068	,117	-,577	,564	par_5
TI	<---	JI	,401	,128	3,125	,002	par_6
TI	<---	JB	,266	,083	3,203	,001	par_7
JI3	<---	JI	1,000				
JI2	<---	JI	1,011	,137	7,384	***	par_8
JI1	<---	JI	,829	,125	6,656	***	par_9
JS4	<---	JS	1,000				
JS3	<---	JS	,908	,080	11,304	***	par_10
JS1	<---	JS	,654	,086	7,635	***	par_11
JB5	<---	EE	1,000				
JB4	<---	EE	,854	,090	9,450	***	par_12
JB1	<---	EE	,835	,095	8,777	***	par_13
JB9	<---	DP	1,277	,195	6,547	***	par_14
JB8	<---	DP	1,709	,223	7,661	***	par_15
JB7	<---	DP	1,591	,214	7,449	***	par_16
JB11	<---	PA	1,000				
JB12	<---	PA	1,032	,192	5,366	***	par_17
JB13	<---	PA	,835	,162	5,142	***	par_18
TI2	<---	TI	1,000				
TI3	<---	TI	1,264	,192	6,596	***	par_19
TI4	<---	TI	1,022	,164	6,232	***	par_20
JB6	<---	DP	1,607	,219	7,342	***	par_21
JB10	<---	DP	1,000				

5. Goodness of Fit

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	210
Number of distinct parameters to be estimated:	47
Degrees of freedom (210 - 47):	163

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 363,109

Degrees of freedom = 163

Probability level = ,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	47	363,109	163	,000	2,228
Saturated model	210	,000	0		
Independence model	20	1577,781	190	,000	8,304

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,312	,804	,747	,624
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,911	,261	,184	,237

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,770	,732	,859	,832	,856
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,858	,660	,734
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	200,109	148,727	259,224
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1387,781	1264,782	1518,216

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,710	1,493	1,110	1,935
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	11,774	10,357	9,439	11,330

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,096	,083	,109	,000
Independence model	,233	,223	,244	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	457,109	474,578	593,657	640,657
Saturated model	420,000	498,053	1030,108	1240,108
Independence model	1617,781	1625,215	1675,886	1695,886

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,411	3,028	3,852	3,542

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,411	3,028	3,852	3,542
Saturated model	3,134	3,134	3,134	3,717
Independence model	12,073	11,155	13,046	12,128

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	72	77
Independence model	19	21