

## DAFTAR PUSTAKA

Aarons, G. A. *et al.* (2021) 'Leader–member exchange and organizational climate effects on clinician turnover intentions', *Journal of Health Organization and Management*. doi: 10.1108/JHOM-10-2019-0311.

Abbasi, S. M. and Hollman, K. W. (2000) 'Turnover: The real bottom line', *Public Personnel Management*. doi: 10.1177/009102600002900303.

Abdullahi, A. Z., Anarfo, E. B. and Anyigba, H. (2020) 'The impact of leadership style on organizational citizenship behavior: does leaders' emotional intelligence play a moderating role?', *Journal of Management Development*. doi: 10.1108/JMD-01-2020-0012.

Adams, I. T. and Mastracci, S. H. (2020) 'Contrasting emotional labor and burnout in civilian and sworn law enforcement personnel', *Policing*. doi: 10.1108/PIJPSM-06-2019-0094.

Adnyaswari, N., & Adnyani, I. (2017) 'Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), pp. 2474–2500.

Agrusan, J. and Lerna, J. . (2017) 'An Examination of Mississippi Gulf Coast Casino Management Styles with Implication for Employee Turnover', *UNLV Gaming Research & Review*, 11(1), p. 13.

Ajzen, I. (1991) 'The theory of planned behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.

Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M. and Haridy, S. (2020) 'The relationship between leadership styles and organisational innovation : A systematic literature review and narrative synthesis', *European Journal of Innovation Management*. doi: 10.1108/EJIM-11-2019-0339.

Ali, A. (2012) 'Leadership and its Influence in Organizations – A Review of Intellections', *International Journal of Learning and Development*. doi: 10.5296/ijld.v2i6.2690.

Andarini, E. (2018) 'Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome dan Job Satisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik', *Universitas Airlangga Surabaya*.

Anoraga Pandji (2014) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arshadi, N. and Damiri, H. (2013) 'The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.631.

As'ad, M. (2002) *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Astuti, N. A. (2014) *Burnout ditinjau dari persepsi terhadap gaji dan persepsi terhadap efektivitas kepemimpinan pt bella nitec machinery*.

Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2011) 'Service worker burnout and turnover intentions: Roles of person-job fit, servant leadership, and customer orientation.', *Services Marketing Quarterly*, 32(1), pp. 17–31. doi: <https://doi.org/10.1080/15332969.2011.533091>.

- Baixauli-Soler, J. S., Lozano-Reina, G. and Sánchez-Marín, G. (2020) 'Managerial discretion, say on pay, and CEO compensation', *Emerald*.
- Balogh, G., Sipos, N. and Rideg, A. (2020) 'An empirical study of the internal factors influencing the application of compensation incentives in SMEs', *emerald*.
- Barney, J. (1991) 'Barney 1991', *Journal of Management*.
- Baron, R. A. and Greenberg, J. (2003) *Behaviour in Organization*. Eighth Edi. Prentice Hill.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1988) 'Transformational Leadership, Charisma, and Beyond', in *Emerging leadership vistas*.
- Bellou, V. and Andronikidis, A. I. (2009) 'Examining organizational climate in Greek hotels from a service quality perspective', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. doi: 10.1108/09596110910948305.
- Bernardin, H. John and Russel (2010) *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bhuyan, R. *et al.* (2020) 'CEO compensation and firm performance in the insurance industry', *Managerial Finance*. doi: 10.1108/MF-04-2019-0154.
- blau (1964) *Efek dan Kekuatan Dalam Kehidupan Sosial*. Buku Baik. Jogjakarta.
- Bottini, S., Wiseman, K. and Gillis, J. (2020) 'Burnout in providers serving individuals with ASD: The impact of the workplace', *Research in Developmental Disabilities*. doi: 10.1016/j.ridd.2020.103616.
- Brown, et al. (2005) 'Spreading The Words : Investigating Antecedents of Customer's Positive Word of Mouth Intention And Behavior in Retailing Context', *Academy of Marketing Science Journals*, 33(2), pp. 123–138.
- Brown, steven p and thomas w leigh (1996) 'No Title', *A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance*.
- Bryant, P. C. and Allen, D. G. (2013) 'Compensation, Benefits and Employee Turnover', *Compensation & Benefits Review*. doi: 10.1177/0886368713494342.
- Carmeli, A. and Tishler, A. (2004) 'The relationships between intangible organizational elements and organizational performance', *Strategic Management Journal*. doi: 10.1002/smj.428.
- Carolina, Y. A. (2012) 'Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi Kasus: PT Trac Cikarang)'
- Coulter, R. & (2012) 'Menurut Robbins & Coulter', e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, Unisma*.
- D.Korua, M. and Lumolos, J. (2012) 'Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Manado', *ejournal.unsrat*.
- Dalton, D. R., Todor, W. D. and Krackhardt, D. M. (1982) 'Turnover Overstated: The

Functional Taxonomy.', *Academy of Management Review*. doi: 10.5465/amr.1982.4285499.

Dennis C. Mueller (2003) *Public Choice III*. Cambridge University Press. doi: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511813771>.

Dessler, G. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo

Dessler, G. (2017) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Gary Dessler', *A psicanalise dos contos de fadas. Tradução Arlene Caetano*.

Dewi, K. B. A. P. and Wibawa, I. M. A. (2016) 'PENGARUH STRES KERJA PADA TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA AGEN AJB BUMIPUTERA 1912', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), pp. 3560–3588.

Dias, A., Vieira, V. and Figlioli, B. (2020) 'Tracing the links between executive compensation structure and firm performance: evidence from the Brazilian market', *emerald*.

Dubey, R. *et al.* (2016) 'Understanding employee turnover in humanitarian organizations', *Industrial and Commercial Training*. doi: 10.1108/ICT-10-2015-0067.

Echebiri, C. K. and Amundsen, S. (2021) 'The relationship between leadership styles and employee-driven innovation: the mediating role of leader–member exchange', *Evidence-based HRM*. doi: 10.1108/EBHRM-10-2019-0091.

Edelwich, J. and Brodsky, A. (1980) *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Scie. New York.

Eliyana, A., Ma'arif, S., & M. (2019) 'Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance.', *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), pp. 144–150. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jedeen.2019.05.001>.

Ernie Tisnawati Sule, K. S. (2008) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975) 'Chapter 2. Theories of Attitude (EVT)', *Belief, Attitude, Intention, and Behavior, An Introduction to Theory and Research*.

Fitria, N. (2014) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat RS. X Di Surabaya.', *Jurnal Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi*.

freudenberger (1974) 'staff burnout', *journal of social issues*, 30(1), pp. 159–165.

George, R. T. and Rul., L. W. (1999) *dasar-dasar manajemen*. jakarta: Bumi Aksara.

Greenberg, J. and Baron, R. . (2007) *Behavior in Organization*. 9th edn. Prentice Hall.

Han, S. J. and McLean, G. N. (2020) 'Effects of family-supportive supervisor behaviors and organizational climate on employees', *European Journal of Training and Development*. doi: 10.1108/EJTD-12-2019-0195.

Harnoto (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Jakarta: PT. Prehallindo.

Hasbie, S. P., Faslah, R. and Swaramarinda, D. R. (2017) 'KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEINGINAN BERPINDAH: STUDI PADA KARYAWAN PAHALA EXPRESS JATIASIH BEKASI', *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. doi: 10.21009/jpeb.004.1.6.

Herman, D. (2014) 'engaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.', *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4 no 2(ISSN 2302-0156), pp. 157–161.

Hoang, G., Wilson-Evered, E. and Lockstone-Binney, L. (2020) 'Leaders influencing innovation', *Employee Relations: The International Journal*. doi: 10.1108/er-07-2019-0279.  
Igbaria, M. and Greenhaus, J. H. (1992) 'Determinants of MIS employees' turnover intentions', *Communications of the ACM*. doi: 10.1145/129630.129631.

Jackson, S. E., Schwab, R. L. and Schuler, R. S. (1986) 'Toward an understanding of the burnout phenomenon.', *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037//0021-9010.71.4.630.

Jeevan jyoti (2013) 'Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model', *Journal of Business Theory and Practic*, pp. 66–82.

Kao, R. H. (2017) 'The relationship between work characteristics and change-oriented organizational citizenship behavior: A multi-level study on transformational leadership and organizational climate in immigration workers', *Personnel Review*. doi: 10.1108/PR-01-2016-0012.

Karabay, M. E. (2014) 'Does Motivation Mediate the Job Performance and Burnout? Evidence from Turkish Banking Sector', *American International Journal of Social Science*, 3(6), pp. 98–108.

Kartono and Kartini (1998) *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kaswan (2017) *Psikologi Industri dan Organisasi*. 1st edn. Bandung: Alfabeta.  
Katno and Fauzan, R. (2014) 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Turnover Intention) Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional', *Jurnal Manajemen. Universitas Tanjungpura*.

Khalid, D. S. A. *et al.* (2013) 'Organizational Citizenship and Generation Y Turnover Intention', *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*. doi: 10.6007/ijarems/v2-i4/104.

Kim, E. J. and Park, S. (2020) 'Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study', *Leadership and Organization Development Journal*. doi: 10.1108/LODJ-12-2018-0455.

Ko, M. C. and Campbell, J. W. (2020) 'Social capital, person-organization fit and cynicism: a multi-stage mediation model of turnover intention in public organizations', *Employee Relations*. doi: 10.1108/ER-05-2020-0237.

Kolb, D. A. *et al.* (2006) *Organisational behaviour: An experiential approach, Organisational behaviour: An experiential approach*.

Kolb, D. A. and Rubin, I. M. (1984) *Kolb, D. A. & I. M. Rubin*. New Jersey: Prentice

Hall, Inc.

Kreitner and Kinicky (2014) *Organizational Behaviour 9th edition*.

Kristiana, B., N.A., P. and Yusuf, M. (2016) 'ubungan antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian III PT. Dan Liris Sukoharjo', *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 5(4), pp. 273–287.

Kusumastuti, R. (2005) 'Studi Tentang Kecenderungan Burnout Perawat di Rumah Sakit Internasional Surabaya', *Psikologi Universitas Gadjah Mada*.

Luthans, F. et al. (2006) 'Psychological capital development: Toward a micro-intervention', *Journal of Organizational Behavior*. doi: 10.1002/job.373.

M Ramdan, Iwan, dan O. N. F. (2017) 'Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Perawat Kesehatan Jiwa.', *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 4(2), pp. 170–78.

macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M & Young, S. A. (2009) 'Employee Engagement, tools for analysis, Practice, and Competitive Advantage, Wiley-Blackwell, Chichester, West Sussex, United Kingdom'.

Maertz, Jr., C. P. and Campion, M. A. (1998) '(not ranked) 25 years of voluntary turnover research: A review and critique', *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.

Maharani, P. . and Triyoga, A. (2012) 'Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan', *Stikes*, 5(2).

Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016) 'Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict.', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), pp. 1778–1804. doi: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>.

Maria Terok ,Hans Sumarauw , dan Stevany Lidya Onseng (2015) 'HUBUNGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DENGAN PENERAPAN PROSES KEPERAWATAN DI IRINA C BLU RSUP Prof Dr.R.D.KANDOU MANADO', *JUIPERDO*, 4(1).

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986) *Maslach Burnout Inventory Manual (2 Ed.)*.

Maslach, C., Jackson, S. E. and Leiter, M. P. (2018) *Maslach Burnout Inventory Manual.*, *Mind Garden, Inc.*

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Jakarta: PT Salemba Empat.

Memon, M. A. et al. (2019) 'Performance appraisal satisfaction and turnover intention', *Management Decision*. doi: 10.1108/md-06-2018-0685.

Mondy, R. W. and Martocchio, J. J. (2016) *Human resource management, IOSR Journal of Business and Management Ver. I*.

muhdiyanto, M., M. M. (2018) 'Peran work family conflict and role conflict pada turnover intension', *journal of technology management*, 17(1), pp. 27–39.

- Munandar and Sunyoto, A. (2014) *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I. and Ssekiziyivu, B. (2020) 'Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities', *Journal of Management Development*. doi: 10.1108/JMD-02-2018-0055.
- Nasrin Arshadi (2011) 'The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation', *Social and Behavioral Sciences*, 30, pp. 1103–1108.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (2005) 'Organizational Behavior at Work', *McGraw Hill Book Company, New York*.
- Owusu-Manu, D. G. et al. (2020) 'Exploring the linkages between project managers' mindset behaviour and project leadership style in the Ghanaian construction industry', *Engineering, Construction and Architectural Management*. doi: 10.1108/ECAM-03-2020-0149.
- Pangastiti, N. K. (2011) 'Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa', *Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Potter, P.A, Perry, A. . (2005) 'Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik', in.
- Putra, K. B. S. M. dan I. G. M. S. (2017) 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.', *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 6. No.
- Putrianti, A. D., Hamid, D. and Mukzam, M. D. (2014) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (studi pada Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.12 (2), pp. 1–9.
- Quintanilla-Madero, M. B. (2020) 'Burnout: A Silent Organizational Problem', in *Strategy, Power and CSR: Practices and Challenges in Organizational Management*. doi: 10.1108/978-1-83867-973-620201007.
- Ray, E. . and Miller (1994) 'Social support, home/work stress, and burnout : who can help ?', *the journal of cross-cultural psychology*, 25(1), pp. 85–113.
- Riggio, R. . (1990) *introduction to industrial and organisation psychology*. london: scott, frostmen and company.
- Robbins (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins and P, S. (2006) 'Essential of Organizational Behaviour (Terjemahan)', *Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga*.
- Runtu, D. Y. N. and Widyarini, M. M. N. (2009) 'Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Perawat', *Jurnal Psikologi*, 2(2), pp. 1007–112.
- Salter, C. R., Harris, M. H. and McCormack, J. (2014) 'Bass & Avolio ' s Full Range Leadership Model and Moral Development', *E-Leader Milan*.

- Sari, E. (2019) 'Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi*'.
- Schaufeli, W. B. *et al.* (1996) 'The Maslach Burnout Inventory–General Survey', *Maslach Burnout Inventory*.
- Schultz, D.P., & Schultz, S. E. (2002) *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed)*.
- Setyanto, Adhi, S. dan S. (2013) 'Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 10 No.
- Shaw, Jason D., Delery, John E., Jenkins, G. D. J. and N. G. (1998) 'An Organization-Level Analysis of Voluntary, and Involuntary Turnover', *Academy of Management Journal*, 41(5), pp. 511–525.
- Shepherd, C. D. *et al.* (2010) 'Entrepreneurial burnout: exploring antecedents, dimensions and outcomes', *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*. doi: 10.1108/14715201011060894.
- Shinn, Rosario and Chestnut (1984) 'coping with job stress and burnout in the human service', *journal of personality and social psychology*, 46(4), pp. 864–76.
- Simamora, H. (2009) *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta.
- Simamora and Henry (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smith, K. J., Emerson, D. J. and Everly, G. S. (2017) 'Stress arousal and burnout as mediators of role stress in public accounting', *Advances in Accounting Behavioral Research*. doi: 10.1108/S1475-148820170000020004.
- Soekinto, N. (1992) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Spector, P. E. (2012) *Industrial and organizational psychology : Research and practice 6th Ed*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Srivastava, S. and Agrawal, S. (2020) 'Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support', *Journal of Organizational Change Management*. doi: 10.1108/JOCM-02-2020-0063.
- Steers, R. (1985) *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sulasmin, S. (2010) 'Hubungan antara persepsi terhadap upah dengan burnout pada karyawan cv. wartindo brass pati'.
- Sunyoto, D. (2013) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*.
- Susanty, E. (2012) 'iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi', *klim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi*.

- Syah, T. Y. R. and Silaban, N. (2018) 'The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention', *osfhome*.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A. and Salam, R. (2016) 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulselbar'.
- Teh, mei goi (2014) 'Impact of Organizational Climate on Intentions to Leave and Job Satisfaction', *World Journal of Management*, pp. 5(2):14 – 24.
- Tnay, E. *et al.* (2013) 'The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.223.
- Toulson, P. and Smith, M. (1994) 'The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices', *Public Personnel Management*. doi: 10.1177/009102609402300309.
- Triguno (2000) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Golden Trayon Press.
- Tsani, R. R. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)'.
- Utami, I. and Bonussyeani, N. E. S. (2009) 'PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA', *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. doi: 10.21002/jaki.2009.06.
- Utami, R. S. (2006) 'Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindahkerja', *Journal of Management*.
- Wang, Y., Li, M. and Mobley, W. H. (2011) 'Conclusion: A continuous quest for responsive and responsible global leaders', *Advances in Global Leadership*. doi: 10.1108/S1535-1203(2011)0000006017.
- Wayan Mudiarta Utama, Komang Ardana, dan N. W. M. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Weng, Q. and McElroy, J. C. (2012) 'Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions', *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.014.
- Wernerfelt, B. (1984) 'A resource-based view of the firm', *Strategic Management Journal*. doi: 10.1002/smj.4250050207.
- Wernerfelt, B. (2013) 'Small forces and large firms: Foundations of the RBV', *Strategic Management Journal*. doi: 10.1002/smj.2043.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. 5th edn, 2016. 5th edn. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Williams, M. L. *et al.* (2008) 'A comprehensive model and measure of compensation satisfaction', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. doi: 10.1348/096317907X248851.
- Wilson (2012) *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.



www.bankmandiri.co.id (2021) *Mandiri*.

www.bni.co.id (2021) *BNI*.

www.bri.co.id (2021) *BRI*.

www.bumn.go.id (2021) *BUMN*.

Yasin, R. and Namoco, S. I. O. (2021) 'Prostitution: a new dynamic of discrimination', *Gender in Management: An International Journal*. doi: 10.1108/gm-07-2020-0205.

Yukl, G. (2015) 'Kepemimpinan Dalam Organisasi', in. Jakarta : Indeks.

Zakaria, R. and Astuty, I. (2017) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)', *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Zeffane, R. (1994) 'Job satisfaction and work redesign: Findings from australia', *International Journal of Comparative Sociology*. doi: 10.1163/002071594X00084.

Zeytinoglu, I. *et al.* (2007) 'Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress', *health policy*, 79(1), pp. 57–72.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## SURAT PERMOHONAN

Kepada Yth.  
Bapak, Ibu, Sdr (i)  
di tempat

Dengan Hormat

Berhubungan dengan kegiatan penelitian untuk keperluan penyusunan Disertasi pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar, mohon kiranya Bapak, Ibu, Sdr(i) untuk membantu dengan mengisi kuesioner berikut ini.

Penelitian kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah akademis yang pada akhirnya akan menjadi masukan bagi saya sebagai data primer yang akan saya teliti.

Besar harapan saya kiranya Bapak, Ibu, Sdr (i) dapat menjawab jawaban terbaik, saya menjamin kerahasiaannya. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

**Ibriati Kartika Alimuddin**

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### I. Identitas Responden

1. Instansi : 1. Mandiri 2. BNI 3. BRI 4. BTN
2. Usia : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki 2. Perempuan
4. Masa kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/Sederajat 2. Diploma/ Akademi  
3. S1 4. S2/S3
6. Unit Kerja :
7. Posisi / Jabatan : 1. Teller 2. Customer Servis  
3. Account Officer 4. Backoffice  
5. Asisten Manager / Manager  
6. Lainnya (Sebutkan)
8. Status : 1. Tetap 2. Non Tetap

### Petunjuk Pengisian

1. Daftar berikut adalah deskripsi pernyataan tentang pemahaman anda terkait kompensasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, burnout, dan turnover intention di tempat Bapak, Ibu, Sdr (i) bekerja. Kami mengharapkan anda untuk memberikan penilaian yang objektif.
2. Berikan tanda silang (X) atau cek list (v) untuk setiap jawaban yang menurut anda sesuai dengan kenyataan.

Ket :

Skor pilihan: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

## KOMPENSASI (X1)

### a. Dimensi Kompensasi Financial Langsung & Tidak Langsung

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan beban kerja saya.	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan pencapaian kinerja saya					
3.	Bonus yang saya dapatkan tahun sesuai dengan pencapaian kinerja saya.					
4.	Saya mendapatkan fasilitas tabungan hari tua pada perusahaan ini.					
5.	Saya mendapatkan perlindungan asuransi pada perusahaan ini.					
6.	Saya mendapatkan fasilitas hak cuti/cuti sakit/ cuti hamil pada perusahaan ini					
7.	Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan, seperti rumah atau kendaraan (mobil/motor)					

### b. Dimensi Kompensasi Non Financial

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	System promosi jabatan di perusahaan saya sudah sesuai					
2.	Penghargaan karya bakti diberikan diperusahaan saya					
3.	Perusahaan saya mendukung dalam menciptakan temuan atau inovasi baru					

4.	Perusahaan memberikan penghargaan istimewa terhadap prestasi tertentu					
5.	Lingkungan kerja di perusahaan saya sudah sangat nyaman.					

## IKLIM ORGANISASI (X2)

### a. Dimensi Konformitas (Conformity)

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Banyaknya aturan pada unit kerja saya, yang harus di patuhi					
2.	Setiap Pekerjaan yang saya kerjakan, harus sesuai dengan prosedur dari perusahaan.					

### b. Dimensi Tanggung Jawab (Responsibility)

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Merasakan tekanan untuk meningkatkan kinerja					
2.	Persepsi untuk mendorong menyelesaikan masalah secara mandiri					

### c. Dimensi Standar Pelaksanaan Pekerjaan

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Prosedur Kerja (SOP) yang jelas dan di pahami oleh karyawan					
2.	Perusahaan telah menetapkan mutu produksi/layanan sesuai standar					

### d. Dimensi Kejelasan Organisasi

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Perusahaan melibatkan saya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan					

2.	Perusahaan telah menetapkan kebijakan-kebijakan dalam organisasi secara jelas dan terstruktur					
3.	Perusahaan ini telah memiliki tujuan terorganisir dengan jelas.					

e. Dimensi Hubungan interpersonal dan semangat kelompok

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Rekan kerja saya selalu menghargai apa yang saya kerjakan					
2.	Saya dan rekan kerja memiliki kesadaran untuk membantu dalam pekerjaan					

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X3)**

a. Dimensi Leadership

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Pimpinan kami merupakan pribadi yang menyenangkan					
2.	Pimpinan memiliki kemampuan manajerial yang sangat baik					
3.	Pimpinan mampu bersikap adil terhadap bawahan					

b. Dimensi Idealized Influence

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Pimpinan menjadi role model (keteladanan) bagi karyawan					
2.	Pimpinan membantu bawahan memiliki					



	komitmen tinggi pada pencapaian					
3.	Pimpinan membantu kolektifitas bawahan untuk pencapaian misi					

c. Dimensi Inspirational Motivation

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Pimpinan selalu mendorong tumbuhnya inovasi dan kreatifitas karyawan					
2.	Pimpinan membangkitkan semangat kerja bawahannya					
3.	Pimpinan meningkatkan antusiasme karyawan pada pekerjaan					

d. Dimensi Intellectual Stimulation

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Pimpinan mendidik karyawan untuk menyampaikan ide terbaik					
2.	Pimpinan memberikan saran/rekomendasi yang inovatif					
3.	Pimpinan memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mencari solusi					

e. Dimensi Individualised Consideration

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Pimpinan menjadi tutor yang terbaik bagi karyawan untuk bekerja lebih profesional					
2.	Pimpinan mampu menjadi penasihat yang					

	terbaik jika bawahan menghadapi masalah					
3.	Pimpinan sangat menjunjung tinggi kepercayaan dalam menjalankan tugas.					

### BURNOUT (Y1)

a. Dimensi Kelelahan Fisik

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya sering merasa lelah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
2.	Hampir sepanjang waktu saya selalu merasa Lelah dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Saya mempunyai keluhan fisik tiap menyelesaikan kerjaan saya					

b. Dimensi Kelelahan emosional

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Beban pekerjaan saya sangat berat, hingga membuat saya depresi					
2.	Saya sering merasa tidak berdaya dalam menyelesaikan kerjaan saya					
3.	Saya merasa sudah tidak nyaman, dengan kondisi kerja sekarang.					

c. Dimensi Kelelahan sikap/mental

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
----	------------	---------------------	--------------	---------------	--------	---------------

1.	Saya sudah cukup Lelah bekerja di perusahaan ini					
2.	Saya sering bersikap negative kepada orang disekitar saya					
3.	Saya sering merugikan diri saya sendiri dalam hal pekerjaan					

d. Dimensi feeling of low personal accomplishment

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya sering merasa gagal dalam hal pekerjaan					
2.	Saya kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya sering mengabaikan diri saya sendri					

## TURNOVER INTENTION (Y2)

### a. Dimensi Perpindahan Sukarela

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya sering berfikir ingin mencari pekerjaan yang gajinya lebih tinggi dari tempat saya sekarang					
2.	Saya ingin mencari pekerjaan yang kondisi kerjanya lebih baik dan nyaman dari sekarang					
3.	Saya sering mendapat masalah dengan pimpinan saya/ dengan aturan administrasi perusahaan sehingga membuat saya ingin resign (pindah)					
4.	Saya tertarik ingin mencari pekerjaan baru yang lebih baik					

### b. Dimensi Perpindahan Karyawan Tidak Sukarela

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya akan resign jika saya dipindahkan ke tempat yang jauh dari keluarga saya					
2.	Saya akan resign jika pasangan saya menyuruh saya berhenti kerja, untuk mengurus keluarga atau membuat bisnis baru.					

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

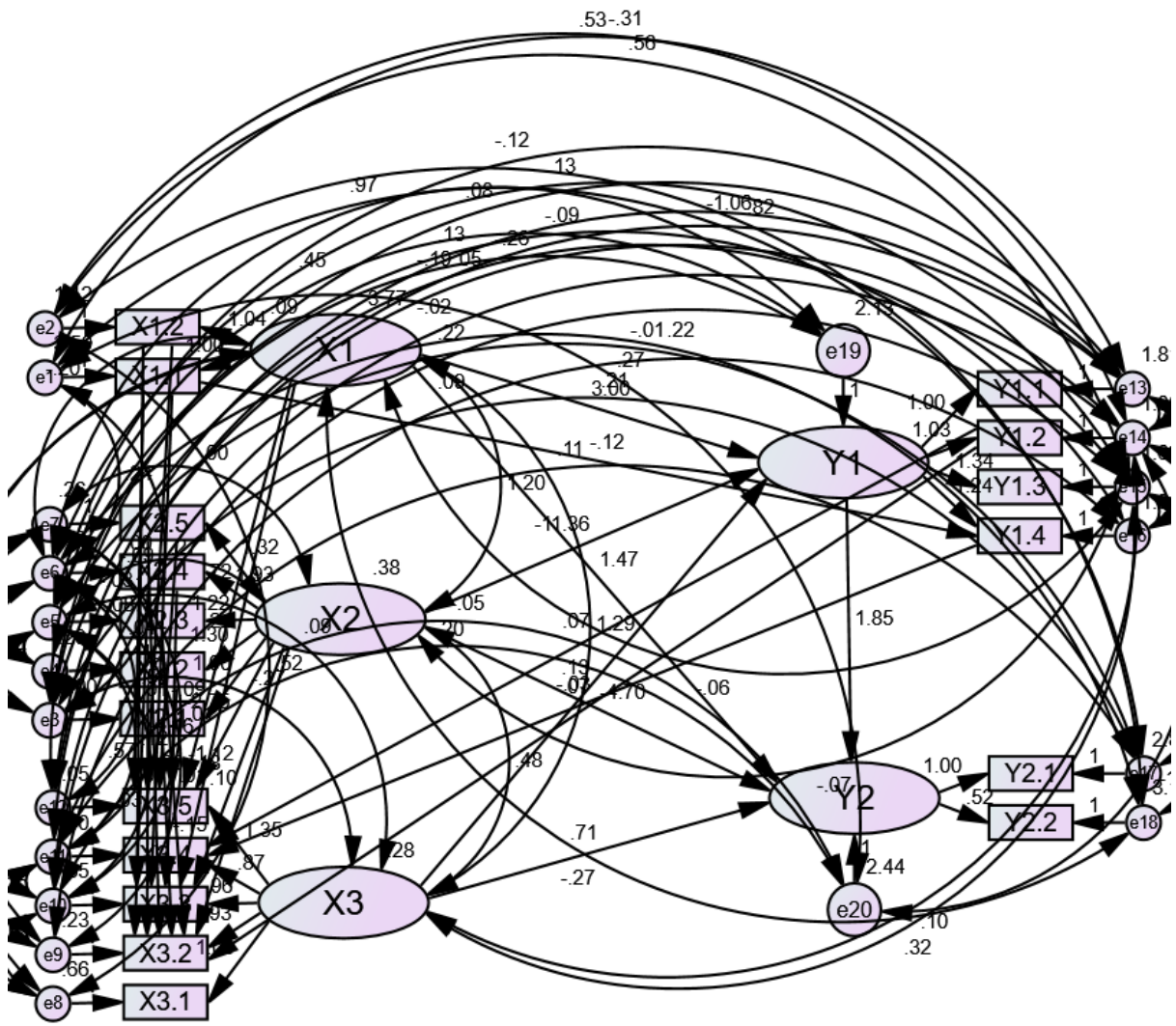
			Estimate
Burnout	<---	Iklim_Organisasi	-.126
Burnout	<---	Gaya_Kepemimpinan	-.249
Burnout	<---	Kompensasi	-.261
Turnover_Intention	<---	Burnout	.907
Turnover_Intention	<---	Kompensasi	-.603
Turnover_Intention	<---	Iklim_Organisasi	.760
Turnover_Intention	<---	Gaya_Kepemimpinan	-.240
X1.1	<---	Kompensasi	.757
X1.2	<---	Kompensasi	.896
X2.1	<---	Iklim_Organisasi	.516
X2.2	<---	Iklim_Organisasi	.916
X2.3	<---	Iklim_Organisasi	.860
X2.4	<---	Iklim_Organisasi	.898
X2.5	<---	Iklim_Organisasi	.890
X3.1	<---	Gaya_Kepemimpinan	.773
X3.2	<---	Gaya_Kepemimpinan	.921
X3.3	<---	Gaya_Kepemimpinan	.873
X3.4	<---	Gaya_Kepemimpinan	.902
X3.5	<---	Gaya_Kepemimpinan	.959
Y1.1	<---	Burnout	.836
Y1.2	<---	Burnout	.915
Y1.3	<---	Burnout	.924
Y1.4	<---	Burnout	.899
Y2.1	<---	Turnover_Intention	.850
Y2.2	<---	Turnover_Intention	.617

N	Variabel	Indikator	Standardized Loading	Standardized Loading <sup>2</sup>	Measurement Error	VE	CR
1	Kompensasi	X1.1	0.757	0.573	0.427	0.68	0.81
		X1.2	0.896	0.803	0.197		
		Σ	1.653	1.376	0.624		
		Σ <sup>2</sup>	2.732				

<b>2</b>	<b>Iklm Organisasi</b>	X2.1	0.516	0.266	0.734	0.68	0.91		
		X2.2	0.916	0.839	0.161			9	4
		X2.3	0.860	0.740	0.260				
		X2.4	0.898	0.806	0.194				
		X2.5	0.890	0.792	0.208				
		$\Sigma$	4.080	3.443	1.557				
		$\Sigma^2$	16.646						
<b>3</b>	<b>Gaya Kepemimpin an</b>	X3.1	0.773	0.598	0.402	0.78	0.94		
		X3.2	0.921	0.848	0.152			8	9
		X3.3	0.873	0.762	0.238				
		X3.4	0.902	0.814	0.186				
		X3.5	0.959	0.920	0.080				
		$\Sigma$	4.428	3.941	1.059				
		$\Sigma^2$	19.607						
<b>4</b>	<b>Burnout</b>	Y1.1	0.836	0.699	0.301	0.80	0.94		
		Y1.2	0.915	0.837	0.163			0	1
		Y1.3	0.924	0.854	0.146				
		Y1.4	0.899	0.808	0.192				
		$\Sigma$	3.574	3.198	0.802				
		$\Sigma^2$	12.773						
<b>5</b>	<b>Turnover Intention</b>	Y2.1	0.850	0.723	0.278	0.55	0.70		
		Y2.2	0.617	0.381	0.619			2	6
		$\Sigma$	1.467	1.103	0.897				
		$\Sigma^2$	2.152						

*indeks goodness of fit*

<b>Kriteria</b>	<b><i>cutoff value</i></b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<b>ChiSquare</b>	Kecil	52.115	Memenuhi
<b>p-value</b>	$\geq 0,05$	0.217	Memenuhi
<b>RMSEA</b>	$\leq 0,08$	0.025	Memenuhi
<b>GFI</b>	$\geq 0.9$	0.978	Memenuhi
<b>AGFI</b>	$\geq 0.9$	0.918	Memenuhi
<b>CMIN/DF</b>	$\leq 2.00$	1.158	Memenuhi
<b>TLI</b>	$\geq 0,95$	0.995	Memenuhi
<b>CFI</b>	$\geq 0,95$	0.999	Memenuhi



Chi-Square=52.115  
 p-value=.217  
 RMSEA=.025  
 GFI=.978  
 AGFI=.918  
 CMIN/DF=1.158  
 TLI=.995  
 CFI=.999



**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.249	-.126	-.261	.000	.000
Turnover_Int ention	-.240	.760	-.603	.907	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	.000	.000	.000	.000	.000
Turnover_Int ention	-.226	-.115	-.236	.000	.000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.249	-.126	-.261	.000	.000
Turnover_Int ention	-.466	.645	-.840	.907	.000

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	Label
Burnout	<--	Iklm_Organisa				
	-	si	-.404	.737	-.548	.584
Burnout	<--	Gaya_Kepemi				
	-	mpinan	-.445	.140	-3.187	.001
Burnout	<--	Kompensasi				
	-		-.250	.210	-1.188	.235
Turnover_	<--	Burnout				
Intention	-		1.533	.116	13.187	***
Turnover_	<--	Kompensasi				
Intention	-		-.978	.344	-2.838	.005
Turnover_	<--	Iklm_Organisa				
Intention	-	si	4.102	1.253	3.274	.001
Turnover_	<--	Gaya_Kepemi				
Intention	-	mpinan	-.724	.202	-3.590	***

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.307	.719	-.932	.000	.000
Turnover_Int ention	-.252	.413	-.483	.659	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	.000	.000	.000	.000	.000
Turnover_Int ention	-.202	.474	-.614	.000	.000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.307	.719	-.932	.000	.000
Turnover_Int ention	-.454	.887	-1.098	.659	.000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.246	-.695	.152	.000	.000
Turnover_Int ention	-.195	.303	-.080	.936	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	.000	.000	.000	.000	.000
Turnover_Int ention	-.230	-.650	.142	.000	.000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.246	-.695	.152	.000	.000
Turnover_Int ention	-.425	-.347	.062	.936	.000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.467	-.145	-.187	.000	.000
Turnover_Int ention	-.354	.401	-.231	.826	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	.000	.000	.000	.000	.000
Turnover_Int ention	-.386	-.120	-.155	.000	.000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.467	-.145	-.187	.000	.000
Turnover_Int ention	-.740	.281	-.386	.826	.000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.367	-.263	-.145	.000	.000
Turnover_Int ention	.029	.570	-.394	1.11 6	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	.000	.000	.000	.000	.000
Turnover_Int ention	-.410	-.294	-.162	.000	.000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Gaya_Kepemi mpinan	Iklim_Orga nisasi	Kompen sasi	Burn out	Turnover_Int ention
Burnout	-.367	-.263	-.145	.000	.000
Turnover_Int ention	-.381	.276	-.556	1.11 6	.000