PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DOSEN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI

Oleh

USWATUN HASANAH

NIM :16510165

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DOSEN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

USWATUN HASANAH

NIM : 16510165

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE DOSEN* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

O l e h

USWATUN HASANAH
NIM : 16510165

Telah disetujui pada tanggal 4 Juni 2020

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.
NIDK: 8822233420

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 196708162003121001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE DOSEN* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI

Oleh

USWATUN HASANAH
NIM : 16510165

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 17 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji		**Tanda Tangan**
1. Ketua **Setiani, MM** NIP 199009182018012002	:	( )
2. Sekretaris/Dosen Pembimbing **Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.** NIDK: 8822233420	:	( )
3. Penguji Utama **Dr. H. Fauzan Al Mansur, ST., MM** NIP 1973111720050110003	:	( )

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 196708162003121001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Uswatun Hasanah
NIM	: 16510165
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE DOSEN* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 April 2020

Hormat saya,

Uswatun Hasanah

NIM : 16510165

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk diri sendiri yang sudah mampu mengalahkan rasa malas, orang tua tercinta, dosen-dosen yang sudah mendidik, dan almamater yang penulis banggakan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN MOTTO

"In Life…
Just Be Grateful, Be Successful and Be Happy as Much as Possible"

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

بِسْـــــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Intention to leave* Dosen dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)" dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari beberapa pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.Ei. selaku wali Dosen.
5. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar., S.H., M.Ag. selaku Dosen Pembimbing.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di kampus ini, berserta seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua Bapak H. Fendy dan Ibu Hj.Mariam yang senantiasa memberi doa serta dukungan baik secara moril, materiil dan spiritual.
8. Keluarga saya yang telah memberikan semangat dan motivasi agar penulis dapat berproses dengan baik di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

9. Staff dan juga dosen-dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah mau membantu kelancaran penelitian ini dengan memberikan izin penelitian, data-data terkait, serta mau menjadi responden dan narasumber pada penelitian ini.
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberi dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman satu pesantren cantik (Wulan, Indah, Desi, Nabila, Ibda, Nadhia, dan Alvi), teman-teman terdekat penulis (Nurina, Elba, Narizka, Tari, Rani, Ayu, Ida, Nurul, Vivin, Saadah, Irza, May, Usi, Mirga, Rizal, Imam, Martino, Firman, Ulil, Novita, Mutmainna, Inun, Izza, Lulu, Fina, Arin, Yesi, dan Ainina) yang telah memberikan dukungan dan bantuan setiap kali penulis merasa down.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi kesempunaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak.

Malang, 11 April 2020

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan 11
1.4 Manfaat Penelitian 11
1.4.1 Manfaat Teoritis 11
1.4.2 Manfaat Praktis 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1 Kajian Empiris 13
2.2 Kajian Teoritis 28
2.2.1 Beban Kerja 28
2.2.1.1 Definisi Beban Kerja 28
2.2.1.2 Jenis-jenis Beban Kerja 29
2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja 29
2.2.1.4 Dimensi Beban Kerja 30
2.2.1.5 Indikator Beban Kerja 31
2.2.1.6 Beban Kerja dalam Perspektif Islam 32

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2 *Burnout* 34
2.2.2.1 Definisi *Burnout* 34
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Burnout* 35
2.2.2.3 Dimensi *Burnout* 36
2.2.2.4 Indikator *Burnout* 37
2.2.2.5 *Burnout* dalam Perspektif Islam 38
2.2.3 *Intention to leave* 39
2.2.3.1 Definisi *Intention to leave* 39
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Intention to leave* 40
2.2.3.3 *Dampak Intention to leave* 42
2.2.3.4 Indikator *Intention to Leave* 43
2.2.3.5 *Intention to leave* dalam Perspektif Islam 44
2.3 Hubungan Antar Variabel 46
2.3.1 Hubungan Beban Kerja dan *Intention to leave* 46
2.3.2 Hubungan Beban Kerja dan *Burnout* 46
2.3.3 Hubungan *Burnout* dan *Intention to leave* 47
2.3.4 Hubungan Beban Kerja dan *Intention to leave* dimediasi oleh *Burnout* 47
2.4 Kerangka Konseptual 48
2.5 Hipotesis Penelitian 48
BAB III METODE PENELITIAN 49
3.1 Jenis Penelitian 49
3.2 Lokasi Penelitian 49
3.3 Populasi dan Sampel 49
3.3.1 Populasi 49
3.3.2 Sampel 50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 50
3.5 Data dan Jenis Data 51
3.6 Teknik Pengumpulan Data 52

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.7 Deskripsi Operasional Variabel 53
3.7.1 Variabel Beban Kerja 53
3.7.2 Variabel *Burnout* 53
3.7.3 Variabel *Intention to leave* 53
3.8 Skala Pengukuran 55
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas 56
3.9.1 Uji Validitas 56
3.9.2 Uji Reliabilitas 56
3.10 Analisis Data 56
3.10.1 Uji Linieritas 56
3.10.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS) 57
3.10.2.1 Evaluasi Model PLS 57
3.10.3 Uji Mediasi 59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 61
4.1 Gambaran Objek Penelitian 61
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 63
4.1.2 Visi dan Misi Instansi 65
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden 66
4.2 Deskripsi Variabel 70
4.3 Uji Linieritas 79
4.4 Skema Model *Partial Least Square* (PLS) 81
4.5 Evaluasi Model PLS 83
4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model*) 83
4.5.1.1 *Convergent Validity* 83
4.5.1.2 *Discriminant Validity* 85
4.5.1.3 *Composite Reliability* 87
4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*) 87
4.5.2.1 Perhitungan *R-Square* 88

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.5.2.2 Pengujian Goodness of Fit 88
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis 89
4.6.1 Beban Kerja Berpengaruh terhadap *Intention to leave* 90
4.6.2 Beban Kerja Berpengaruh terhadap *Burnout* 90
4.6.3 *Burnout* Berpengaruh terhadap *Intention to leave* 91
4.6.4 Hasil Uji Mediasi 91
4.7 Pembahasan 93
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to leave* 93
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* 96
4.7.3 Pengaruh *Burnout* terhadap *Intention to leave* 98
4.7.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to leave* dimediasi oleh *Burnout* 99
BAB V KESIMPULAN 101
5.1 Kesimpulan 101
5.2 Saran 103
1. Bagi Instansi/Organisasi 103
2. Bagi Peneliti Selanjutnya 104
DAFTAR PUSTAKA 105
LAMPIRAN 112

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Empiris..... 20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... 54
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia..... 66
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 67
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 67
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Fakultas..... 68
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 69
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan..... 70
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja..... 71
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel *Intention to leave*..... 73
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout*..... 76
Tabel 4.10 Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Z..... 79
Tabel 4.11 Uji Linieritas Variabel Z terhadap Variabel Y..... 80
Tabel 4.12 Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Y..... 80
Tabel 4.13 *Outer Loading*..... 84
Tabel 4.14 *Cross Loading*..... 85
Tabel 4.15 *Average Variant Extracted* (AVE)..... 86
Tabel 4.16 *Composite Reliability*..... 87
Tabel 4.17 Nilai *R-Square*..... 88
Tabel 4.18 Hubungan Langsung antar Variabel (*Path Coefficient*)..... 89
Tabel 4.19 Hubungan Tidak Langsung antar Variabel (*Specifics Indirect Effect*)..... 91
Tabel 4.20 Hasil *Sobel Test*..... 92

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 48
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS (*Outer Model*)81
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Ulang Diagram Jalur Model Pengukuran PLS 82
Gambar 4. 3 *Inner Model* 83
Gambar 4. 4 Hasil *Sobel Test* 92

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Petunjuk Pengisian dan Instrumen Penelitian
Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisioner
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
Lampiran 4 Hasi Uji Reliabilitas
Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 7 Surat Penelitian
Lampiran 8 Data Nama-nama Dosen
Lampiran 9 Dokumentasi Observasi
Lampiran 10 Bukti Konsultasi
Lampiran 11 Biodata Peneliti
Lampiran 12 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Uswatun Hasanah. 2020. SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Intention to leave* Dosen Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)"

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Kata Kunci : Beban Kerja, *Burnout*, *Intention to leave*

Tingginya tingkat keinginan berhenti seseorang dari tempatnya bekerja akan mempengaruhi aktivitas dan produktivitas suatu organisasi yang bukan tidak mungkin akan mengakibatkan ketidakstabilan pada organisasi tersebut. Salah satu penyebab terjadinya keinginan berhenti tersebut merupakan tingginya beban kerja dan kejenuhan kerja (*burnout*) di kalangan pekerja sosial, salah satunya dosen.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban langsung responden melalui kuisioner yang dibagikan kepada 83 responden yang merupakan dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang serta beberapa *interview* untuk menguatkan dan data sekunder berupa dokumen-dokumen yang diperlukan. Data kemudian dianalisa dengan analisis *Partial Least Square.*

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan berupa 1) Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* 2) Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout* 3) *Burnout* memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* dan 4) Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* dimediasi oleh *burnout*.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Uswatun Hasanah. 2020. THESIS. Title: "The Effect of *Workload* on *Intention to leave* Lecturers with *Burnout* as Intervening Variables (Study at Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)"

Advisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Keywords : *Workload, Burnout, Intention to leave*

The high level of desire to stop someone from working will affect the activities and productivity of an organization that is not impossible will cause instability in the organization. One of the causes of intention to leave is the high workload and burnout among social workers, one of them lecturers.

This research uses explanatory research method. The source of the data used are primary data in the form of direct answers of respondents through questionnaires distributed to 83 respondents who are lecturers of the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang and several interviews to strengthen and secondary data in the form of documents needed. The data is then analyzed by Partial Least Square analysis.

Based on data analysis, several conclusions are obtained in the form of 1) Workload does not have an influence on intention to leave 2) Workload has an influence on burnout 3) Burnout has an influence on intention to leave and 4) Workload has an influence on intention to leave mediated by burnout.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

المستخلص

أسوة حسنة. 2020." . البحث الجامعي . الموضوع : *" أثر ورز العمل على النية في ترك العمل عند المحاضر بسبب الملل في مكان العمل كالمتغيّر المتداخل "* (الدراسة في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلاميّة الحكومية مالانج)"

المشرف : محمد ذكفر الحاج

الكلمة الر ئيسية : ورز العمل, الملل في مكان العمل, النية في ترك العمل.

الغرض العالي إلى ترك العمل عند الشخص سيؤثّر أنشطة و إنتاجيّة المنظّمة الداعي إلى عدم استقرار المنظّمة. و من الأسباب الوارد فيه ورز العمل الشديد و الملل في العمل عند العمّال الإجتماعية ومنهم المحاضر.

أمّا الطريقة في هذا البحث طريقة بحث التعريف و اليان أي ***explanatory research*** . و موارد الحقائق المستخدمة هي الحقائق الأساسية وهي أجوبة المجيبين بوسيلة الإستبيانات المقسومة إلى 83 المجيبين الذين هم محاضرون بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلاميّة الحكومية مالانج و بعض المقابلة لتقوية الحقائق و الحقائق الفرعيّة من ملفّ الوثائق المحتاجة . و بعد ذلك كانت الحقائق محلّلة بطريقة *Partial Least Square*.

و من التحليل المعقد استُنْبِطَ أنّ 1. وزرَ العمل لا يؤثّر إلى النية في ترك العمل و 2. وزر العمل ليس له أثر في الملل بمكان العمل و 3. الملل يؤثّر إلى النية في ترك العمل و 4. وزر العمل له أثر إلى النيّة في ترك العمل و وقوّتها الملل في مكان العمل. .

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di dalam sebuah organisasi, apalagi organisasi dengan skala besar seperti perusahaan. Menurut (Rivai dan Sagala, 2011: 6) tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Dengan demikian SDM adalah seseorang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala, (2011: 7) alangkah janggalnya jika dalam sebuah organisasi banyak sumber daya manusia yang sesungguhnya secara potensial memiliki kemampuan tinggi, akan tetapi tidak memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam bekerja. Meskipun demikian, hal ini bisa saja terjadi, mungkin sebagai akibat jabatan yang tidak sesuai, atau mungkin juga karena lingkungan kerja yang tidak menunjang, sehingga dapat membuat seseorang kurang tenang dalam bekerja. Alangkah ruginya sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Dengan demikian sudah dapat dipastikan manusia merupakan faktor utama sebagai modal usaha yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

Dengan manajemen sumber daya manusia yang profesional, diharapkan individu dapat bekerja secara produktif. Ketersediaannya pekerja tetap dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

organisasi dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Sehingga manajemen perlu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia agar tetap terjaga (Mangkunegara dalam Abdullah, 2017: 1829 - 7463).

Penelitian ini dilakukan dengan 2 alasan, yaitu fenomena dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, serta dari adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang di dalamnya terdapat gap penelitian yang akhirnya membuat peneliti memutuskan untuk mengkaji ulang penelitian bertema *intention to leave* yang terjadi pada dosen ini.

Penemuan fenomena diawali oleh wawancara yang dilakukan peneliti dengan seorang narasumber, yaitu ibu "M" (yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya) salah satu dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang mana beliau menyatakan "adanya keinginan berhenti dari organisasi dikarenakan beban kerja yang tinggi dan juga kejenuhan akan lingkungan kerja yang ada". Lalu narasumber bapak "AF" juga menyatakan bahwa beliau merasakan beban kerja yang terlalu tinggi dikarenakan setelah mengajar harus mengerjakan tugas lainnya sebab ditempatkan di salah satu unit kerja fakultas.

Pekerjaan yang tidak hanya berfokus pada satu kegiatan saja menjadi bahan pertimbangan peneliti ketika mengamati beban kerja pada organisasi terkait. Semakin sulit dan semakin tinggi permintaan sebuah pekerjaan, maka semakin tinggi pula tantangan yang harus dihadapi, oleh karena itu semakin tinggi pula tingkat kompleksitas pekerjaan tersebut. Jika dihubungkan dengan kegiatan para dosen, yaitu ketika mereka harus merancang dan mempersiapkan sebuah bahan ajar secara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keseluruhan dan bahkan seringkali terlibat dalam hal-hal teknis di lapangan, maka mereka akan melakukan suatu eksperimen untuk menemukan pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas/pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga berusaha mencari cara baru maupun ide baru dari banyak sumber untuk memudahkan membuat keputusan dan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik dan berprestasi (Sulistyandari, 2012: 10).

Mengacu pada hasil wawancara dari Ibu "M" dapat dikatakan bahwa kejenuhan akan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor seseorang merasa tidak nyaman lagi berada dalam suatu organisasi. Menurut Elfita dkk. (2019: 39) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja yang terdapat di sebuah universitas dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja dosen. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi *real* di lapangan dari hasil observasi yang peneliti lakukan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ditemukan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

beberapa gejala yaitu: 1) Dosen mengajar belum menggunakan media yang cukup, dikarenakan kampus belum menyediakan media-media pembelajaran yang mutakhir seperti tidak semua lcd proyektor yang diletakkan di ruangan kelas berfungsi, tidak adanya layar untuk lcd dan tidak adanya media audio visual, 2) Beberapa ruangan kelas dan bagian gedung kampus lainnya sudah selayaknya direnovasi dan dilengkapi fasilitas lebih untuk memberi kenyamanan pada proses belajar mengajar, akan tetapi masih digunakan seperti biasa sehingga dirasa kurang nyaman. Contohnya tidak adanya selambu atau gorden pada jendela kelas membuat pantulan sinar matahari mengenai ruangan dan materi ajar yang ditampilkan oleh lcd proyektor akhirnya tidak terlihat jelas. 3) Masih ditemukan beberapa dosen yang terlambat dengan alasan pribadi seperti menjemput anak sekolah dan lain sebagainya, 4) Ketidakpuasan akan *feedback* atasan.

Salah satu faktor lingkungan kerja non fisik lainnya yaitu profesi dosen yang mengharuskan seseorang untuk berinteraksi dengan banyak tipe kepribadian manusia dengan rentang usia yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa menaikkan tingkat kelelahan emosional pada diri dosen yang bersangkutan sebab harus tetap profesional dalam situasi dan kondisi seperti apapun. Faktor lainnya juga bisa berupa tingkat intelegensi/pendidikan dosen yang minimal S2 dan tidak sedikit yang sudah S3. Mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karena kemampuan intellegensinya yang terbatas pula (Gunawan dan Sahertian, 2016: 456).

Hal-hal yang telah diungkapkan peneliti seperti besarnya tugas dan tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, serta kejenuhan terhadap lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat dikataitkan dengan beban kerja yang berlebih dikarenakan tugas, lingkungan fisik dan nonfisik serta organisasi merupakan faktor-faktor ekternal yang dapat mempengaruhi beban kerja. Sementara untuk faktor internal yang merupakan reaksi diri dari faktor ekternal meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan (Manuaba dalam Fajriani dan Septiari, 2015: 75).

Fenomena keinginan individu untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja ini sangat tinggi, baik setelah mereka mendapatkan pelatihan maupun setelah mereka merasa tidak nyaman lagi bekerja dalam organisasi tersebut (Elizabeth, 2012: 12). Mobley et al. dalam Skelton et al. (2019) mendefinisikan *intention to leave*/*intention to quit* sebagai suatu kecenderungan karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaannya.Sementara menurut Suarthana dan Riana (2016: 718) *Intention to leave* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasinya dan mencari alternatif pekerjaan yang baru.

Menurut Witasari (2009: 98) tingkat *intention to quit* yang tinggi di sebuah organisasi dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan serta mampu menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja. Hal itu dikarenakan salah satu hal yang dapat memicu pekerja mempunyai keinginan untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keluar dari pekerjaan adalah kondisi *burnout* yang berkepanjangan (Wulansari dan Yuniawan, 2017: 3). Burnout merupakan suatu sindrom yang dihasilkan dari paparan stres kerja yang berkepanjangan yang mengarah pada penarikan diri dari organisasi (Riggio, 2013: 265). Menurut penelitian, *burnout* terjadi cukup tinggi di pekerjaan pelayanan manusia termasuk guru (Riggio, 2013: 267).

Kejenuhan berbeda dengan stress dalam hal kejenuhan menyebabkan orang-orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi. Kejenuhan kerja bisa diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan.Seperti yang diungkapkan oleh Sari dan Putu (2014: 90) bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*.

Menurut Manuaba dalam Ambarwati (2014) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dhania (2010: 16) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Setiap orang telah mengalami kerja berlebihan pada suatu waktu atau lainnya. Permendagri No. 12/2008 dalam (Sitepu, 2013: 1125) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah *(under capacity).*

Penelitian yang dilakukan oleh Jensen et al. (2011) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *intention to quit*. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Riani dan Putra, 2017: 5970). Hal ini dibenarkan oleh Ariyati dan Mahera (2018: 10) dan Christy dan Priartini (2019) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Sementara Pradana dan Salehudin (2013) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan *work related stress*, akan tetapi beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* melalui *work life balance.* Demikian juga dengan Fuhasari (2016: 59) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention.*

Penelitian tentang beban kerja dan *burnout* dilakukan oleh Romadhoni dkk., (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Demikian juga dengan Sari dan Putu (2014: 90) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *burnout.*

Penelitian tentang *burnout* dan *intention to leave* dilakukan oleh Survival (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh dengan signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Hal ini dibenarkan oleh (Wulansari dan Yuniawan, 2017: 7)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

salah satu hal yang dapat memicu pekerja mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaan adalah kondisi *burnout* yang berkepanjangan.

Lachman dan Diamant dalam (Cooper and Travers, 2012: 32, Sharma, 2019: 90) menemukan bahwa beban mengajar dan hubungan sosial di tempat kerja memengaruhi perasaan kelelahan (*burnout*) di kalangan laki-laki, yang selanjutnya memengaruhi niat keluar dari pekerjaannya.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 menyatakan "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat"

Pasal 72(1) Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukantugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.(2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurangkurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Pasal 2 Dosen berkewajiban: a.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; Pasal 3(1) Dosen tetap wajib melaksanakan Tridharma PerguruanTinggi paling sedikit 12 (dua belas) sks pada setiap semester, sepadan dengan memenuhi ketentuan bekerja penuh waktu paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam secara akumulatif setiap minggu.

Dengan membaca peraturan menteri yang menjelaskan tentang kewajiban dosen tersebut, dapat dilihat bahwa beban kerja seorang dosen cukup berat, belum lagi ada sebagian besar dosen yang ditempatkan pada unit-unit kerja tertentu sehingga memiliki beban kerja diluar tridharma perguruan tinggi (Dosen S, 2020) dan bisa mengakibatkan kejenuhan kerja yang nantinya menimbulkan keinginan keluar/berhenti dari pekerjaannya

Fenomena *intention to leave* yang dialami dosen perguruan tinggi Indonesia telah cukup banyak diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, salah satunya oleh Muhadi (2015) yang menyatakan bahwa sebagian besar dosen tetap di STIKES Insan Unggul Surabaya memiliki keinginan untuk keluar dikarenakan rasio *input* (apa yang dosen inginkan seperti komitmen, beban kerja, keterampilan) lebih tinggi dibandingkan output (apa yang diperoleh seperti pengembangan, kompensasi, dan kepuasan). Ngadiman dkk. (2014) mengambil studi empiris pada profesi dosen di DKI Jakarta dan menyatakan bahwa *intention to leave* pada dosen juga dapat terjadi diakibatkan ambiguitas peran dan konflik peran. Sementara Wibowo (2003) menyatakan bahwa *Intention to leave* pada dosen pada 4 perguruan tinggi swasta

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(UNISSULA, UNTAG, USM, UDINUS) dipengaruhi oleh *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *pay satisfaction*. Keinginan berhenti juga terjadi pada dosen Politeknik Bengkalis dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi (Supriati, 2018). *Intention to leave* pada dosen dapat berkurang jika dosen memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan didukung oleh kepuasan kerja (Abdullah, 2015).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan kontradiksi hasil penelitian terdahulu, bahwasanya *intention to leave* dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan *burnout*, sementara masih ada celah dimana hasil penelitian fuhasari (2016) mengatakan beban kerja tidak mempengaruhi *intention to leave* dikarenakan sampel yang mayoritas laki-laki dengan masa kerja yang sebentar, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *"Pengaruh Beban Kerja terhadap Intention to leave Dosen dengan Burnout sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)*"*

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung beban kerja terhadap *intention to leave* ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *intention to leave*?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Apakah ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *intention to leave* dimediasi oleh *burnout*?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh langsung beban kerja terhadap *intention to leave*
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap *burnout*
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *burnout* terhadap *intention to leave*
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *intention to leave* dimediasi oleh *burnout*

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan kajian ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan khususnya mengenai beban kerja, *burnout*, dan *intention to leave* yang dibahas dalam penelitian.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada pihak perusahaan mengenai hal-hal yang mempengaruhi keinginan tenaga pendidik untuk berhenti.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dan sumber daya manusia untuk meminimalisir keinginan tenaga pendidik untuk berhenti.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

1. Penelitian yang dilakukan oleh Qureshi et al. (2012) dengan judul "*Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover intentions : Destiny or Choice"*. Sampel dalam penelitian ini adalah 250 karyawan dari industri tekstil yang sudah dipilih di Pakistan. Total 109 karyawan yang mengisi kuisioner, dengan skala respon yaitu sebesar 44%. Hasil penelitian menunjukkan **bahwa *turnover intention* memiliki hubungan yang positif dengan stres dan beban kerja**. Sementara memiliki hubungan negatif dengan lingkungan kerja.
2. Penelitian oleh Pradana dan Salehudin (2013) dengan judul "*Role of Work Overload toward Turnover Intention among Newly Hired Public Accountants"*. Hasil uji SEM menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan stres kerja. Sebaliknya, **kelebihan beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* melalui *work life balance***. Hal ini berlaku pada responden penelitian yang mayoritas adalah akuntan yang baru direkrut dan belum menikah.
3. Penelitian oleh Ngadiman dkk. (2014) dengan judul "Pengaruh Penerapan Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Studi Empiris pada Profesi Dosen Fakultas Ekonomi dari Universitas dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di DKI Jakarta)". Hasil uji

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menggunakan PLS menyatakan bahwa 1) Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif signifikan dengan ambiguitas peran, 2) Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif signifikan dengan konflik peran, 3) Ambiguitas peran berpengaruh positif signifikan dengan kinerja, 4) **Ambiguitas peran berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan keinginan pindah kerja**, 5) Konflik peran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, 6) Konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan pindah kerja, 7) Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan pindah kerja.

4. Penelitian oleh Muhadi (2015) dengan judul "Analisis Pengaruh Equity terhadap Niat untuk Keluar Organisasi. Hasil uji ordinal menunjukkan bahwa **rasio input (apa yang diberikan seperti komitmen, beban kerja, dan keterampilan) lebih tinggi dari output (apa yang diperoleh yaitu pengembangan, kompensasi, dan kepuasan), sehingga dinyatakan equity berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*** pada sebagian besar dosen tetap di STIKES Insan Unggul Surabaya.
5. Penelitian oleh Abbasi (2015) dengan judul "*Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics"*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja, kelebihan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, **kelebihan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention***, dan etika kerja islami memainkan peran moderat yang menunjukkan jika organisasi memiliki lingkungan kerja Islami maka faktor-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

faktor ini dapat dikurangi sampai batas tertentu dengan menerapkan aturan yang ditetapkan oleh Nabi Mohammad.

6. Penelitian oleh (Mahaiswari dan Rahyuda, 2015) dengan judul "Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis dan Beban Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi pada Sebuah Klinik Kecantikan". Sampel jenuh yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 34 karyawan. Hasil uji analisis jalur menyatakan (1) keinginan karyawan untuk keluar secara langsung dan tidak langsung dipengaruhi oleh kontrak psikologis melalui stres kerja dan (2) **keinginan karyawan untuk keluar secara langsung dan tidak langsung dipengaruhi oleh beban kerja melalui stres kerja**. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kontrak psikologis, beban kerja, dan stres kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
7. Penelitian oleh Fuhasari (2016) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap*Turnover intention* (Studi pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)". Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) **beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention,*** (3) kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar $\Delta R^2 = 0{,}128$. **Beban kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini dapat disebabkan karena**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

banyak dari responden yang masih memiliki masa kerja relatif sebentar dan mayaoritas berjenis kelamin laki-laki.

8. Penelitian oleh Suarthana dan Riana (2016) dengan judul "*The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to leave, Mediating Role of Job Stress"*. Hasil analisis terhadap 113 responden dari industry perhotelan menunjukkan kontrak psikologis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Selanjutnya, kontrak psikologis dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, **beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar**, dan terakhir stres kerja memiliki peran memediasi pengaruh kontrak psikologis dan beban kerja terhadap keinginan untuk keluar organisasi.
9. Penelitian oleh Ibrahim dkk. (2017) dengan judul "Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout* (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) di Kota Mataram". Hasil analisis PLS menunjukkan (1) stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan, (2) stres kerja memiliki hubungan positif dengan *burnout* dan memiliki pengaruh yang signifikan, (3) ***Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*** (4) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi.
10. Penelitian oleh Riani dan Putra (2017) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa : (1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (2) **Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*** (3) Lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

11. Penelitian oleh Survival (2017) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah dimediasi *Burnout* serta Peran Karakteristik Demografi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada *Medical Representative* di Kota Malang)". Hasil uji PLS menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*, stres kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah, ***Burnout* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah**, stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap keinginan untuk pindah dimediasi oleh *burnout*, *burnout* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi karakteristik demografi usia, *burnout* tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi karakteristik demografi masa kerja, *burnout* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi karakteristik demografi tingkat pendidikan.
12. Penelitian oleh Widiawati dkk.(2017) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang". Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 155 karyawan PT GeoGiven Visi Mandiri dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa **beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention***

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan hasil analisis R *square* sebesar 0,746 atau 74,6%.Variabel stres kerja merupakan yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention*.

13. Penelitian oleh Ariyati dan Mahera (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Matahari *Department Store* Nagoya Hill Batam". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, penempatan kerja, dan **beban kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada *turnover intention.***
14. Penelitian oleh Tulangow, et al. (2018) dengan judul "*The Effect of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee Turnover Intention* (*Case Study at PT. Wika Realty* Manado)". Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa (1) Stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan. (2) Stres kerja tidak memengaruhi secara parsial Intensi turnover pegawai. Dalam penelitian ini, diwakili oleh situasi yang diberikan oleh atasan kantor, waktu terbatas untuk melakukan pekerjaan dan teman kantor yang tidak membantu selama bekerja. (3) Lingkungan kerja tidak memengaruhi tingkat keinginan karyawan berhenti. Dalam penelitian ini diwakili oleh lingkungan kerja fisik, tidak cukup waktu luang yang diberikan oleh kantor,dan hubungan yang buruk antara rekan kerja. (4) **Ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan keinginan berhenti**. Dalam penelitian ini diwakili oleh jenis pekerjaan yang diberikan, tanggung jawab besar terhadap pekerjaan, dan jadwal ketat yang diberikan. Berdasarkan hasil kuesioner, beban Kerja mempengaruhi secara parsial terhadap keinginan karyawan untuk berhenti, karena setiap orang berpikir bahwa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mereka dapat mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan mereka jika di kantor tempat mereka bekerja sekarang memberi mereka terlalu banyak pekerjaan yang harus ditangani.

15. Penelitian oleh Kurniawati dkk. (2018) dengan judul "Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, konflik kerja keluarga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, **beban kerja pengaruh positif terhadap *turnover intention,*** dan stres kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention.*
16. Penelitian oleh Christy dan Priartini (2019) dengan judul "*Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit*" menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*, **beban kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit,*** stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan *intention to quit* dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara beban kerja dan *intention to leave.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
1	Qureshi et al. (2012), *Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover intentions : Destiny or Choice*	Stres Kerja(X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) *Turnover intention* (Y)	*Empirical Analysis of data using* AMOS 18 *software*	1) Stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* 2) Beban Kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* (dimana karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya ketika mereka sangat terbebani/overburden) 3) Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*
2	Pradana dan Salehudin (2013), Role of *work overload* toward *turnover intention* among newly hired public accountants	*Work overload* (X1) Job satisfaction(X2) Work related stress (X3) Work life conflicts (X4) *Turnover intention* (Y)	SEM (Structural Equation Modeling)	1) *Work overload* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* 2) *Work overload* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 3) *Work overload* memiliki pengaruh positif terhadap work related stress 4) *Work overload* memiliki pengaruh positif terhadap work-life (im)balance 5) *Work-life imbalance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
3	Ngadiman dkk. (2014), Pengaruh Penerapan Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Studi Empiris pada Profesi Dosen Fakultas Ekonomi dari Universitas dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di DKI Jakarta)	Prinsip Pengendalian (X1) Ambiguitas peran (X2) Konflik peran (X3) *Intention to leave* (Y) Kinerja (Z)	*Partial Least Square*	1) Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif signifikan dengan ambiguitas peran 2) Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif signifikan dengan konflik peran 3) Ambiguitas peran berpengaruh positif signifikan dengan kinerja 4) Ambiguitas peran berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan keinginan pindah kerja Konflik peran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja 5) Konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan pindah kerja 6) Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan pindah kerja
4	Muhadi (2015), Analisis pengaruh equity terhadap niat untuk keluar	Internal Equity (X) *Intention to leave* (Y)	Uji Regresi Ordinal	1) Rasio input (apa yang diberikan seperti komitmen, beban kerja, dan keterampilan) lebih tinggi dari output (apa yang diperoleh yaitu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
	organisasi			pengembangan, kompensasi dan kepuasan) sehingga dinyatakan bahwa *equity* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*
5	Abbasi (2015), *Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics*	*Work Overload* (X1) *Stress* (X2) *Job Satisfaction* (X3) *Turnover intention*(Y) *Islamic Work Ethics* (Z)	Analisis regresi menggunakan variabel *moderating*	1) *Work overload* memiliki pengaruh negatif pada stres 2) *Work overload* memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja 3) *Work overload* memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention* Etika Kerja Islami memainkan peran moderat yang menunjukkan jikaorganisasi memiliki lingkungan kerja Islami maka faktor-faktor ini dapat dikurangi sampai batas tertentu dengan menerapkan aturan yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad
6	Mahaiswari dan Rahyuda (2015), Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh kontrak psikologis dan beban kerja terhadap keinginan karyawan	Kontrak Psikologis (X1) Beban Kerja (X2) Stres Kerja (Y1) Keinginan untuk Keluar (Y2)	Analisis Jalur (SPSS)	1) Kontrak psikologis memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk keluar organisasi melalui stress kerja 2) Beban kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan keluar organisasi melalui stress kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
	untuk keluar dari organisasi: studi pada sebuah klinik kecantikan			
7	Lilla Fuhasari (2016), Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)	Komitmen Organisasi (X1) Beban Kerja (X2) *Turnover intention* (Y)	Analisis Regresi Berganda	1) Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* 2) Beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* 3) komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* dan beban kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*
8	Suarthana dan Riana (2016), *The effect of psychological contract breach and workload on intention to leave, mediating role of job stress*	Psychological Contract Breach (X1) Beban Kerja(X2) *Intention to leave* (Y) Stres Kerja (Z)	Path Analysis SPSS	1) *Psychological contract breach* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave* 2) Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave* 3) Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job stress 4) Stres kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
				memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave*
9	Ibrahim dkk. (2017), Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *burnout* (studi kasus pada karyawan hotel bintang 4 (empat) di kota Mataram	Stres Kerja (X) *Turnover intention* (Y) *Burnout* (Z)	Partial Least Square	1) Stres berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* 2) Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* 3) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* 4) Stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover interntion* dengan mediasi *burnout*
10	Riani dan Putra (2017), Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) *Turnover intention* (Y)	SEM	1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* 2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
11	Survival. (2017) Pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah dimediasi	Stres Kerja (X1) *Burnout* (Y1) Keinginan untuk Pindah (Y2) Karakteristik demografi	Partial Least Square	1) Stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* 2) Stres kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah 3) *Burnout* berpengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
	burnout serta peran karakteristik demografi sebagai variabel moderasi (studi pada medical representative di Kota Malang)	(M)		terhadap keinginan untuk pindah 4) Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap keinginan untuk pindah dimediasi oleh *burnout* 5) *Burnout* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi karakteristik demografi usia 6) *Burnout* tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi karakteristik demografi masa kerja 7) *Burnout* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi karakteristik demografi tingkat pendidikan
12	Widiawati dkk. (2017), Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geogiven	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) *Turnover intention* (Y)	Regresi Linier Berganda	1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (yang akhirnya menjadi variabel paling dominan)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
	Visi Mandiri Semarang			3) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
13	Ariyati dan Mahera (2018), Pengaruh kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Matahari department store Nagoya Hill Batam	Kompensasi (X1) Penempatan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) *Turnover intention* (Y)	Teknik Korelasi Product Moment dengan Perangkat Lunak SPSS	1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* 2) Penempatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* 3) Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* 4) Kompensasi, penempatan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*
14	Tulangow, et al. (2018). *The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at PT. Wika*	Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) *Turnover intention* (Y)	Regresi Linier Berganda	1) Stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memengaruhi *turnover intention* secara simultan. 2) Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*secara parsial 3) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
	Realty Manado)			secara parsial 4) Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*secara parsial
15	Kurniawati dkk. (2018). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dalam Mempengaruhi *Turnover intention* (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)	*Work Family Conflict* (X1) Beban Kerja (X2) Stres Kerja (Z) *Turnover intention* (Y)	SEM menggunakan *Analysis of Moment Structure* (AMOS) *version* 18.0	1) *Work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja 2) Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja 3) *Work family conflict* memiliki pengaruh terhadap intensi turnover 4) Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi turnover 5) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi turnover
16	Christy dan Priartini (2019). *Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to*	Beban Kerja (X) Stress Kerja (Z1) Komitmen Organisasi (Z2) *Intention to Quit* (Y)	PLS	1) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja 2) beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi 3) stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* 4) komitmen organisasi berpengaruh negatif

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil
	quit			terhadap *intention to quit* 5) beban kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* 6) stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan *intention to quit.*

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1Beban Kerja

2.2.1.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Permendagri No 12 Tahun 2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volumen kerja dan norma waktu. Menurut Sari dan Putu (2014: 88)beban kerja adalah intensitas dari pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, serta tanggung jawab yang harus dipikul.

Kelebihan beban kerja menurut McIntosh (2010) adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada kewajiban yang diberikan dan diminta untuk melakukan lebih dari apa yang ia mampu dengan waktu yang tersedia.

Pengertian Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja kualitatif dan beban kerja kuantitatif. Beban kerja kualitatif menyangkut kesulitan yang dihadapi,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sedangkan beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilakukan(Sari dan Putu, 2014: 88).

2.2.1.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Jenis-jenis beban kerja menurut Santoso (2015: 118):

1. Beban Kerja Individu (BKU)

   Total waktu yang digunakan oleh seorang pemegang jabatan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok, tugas tambahan, dan tugas lain pada suatu jabatan.

2. Beban Kerja Jabatan (BKJ)

   Total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok pada suatu jabatan.

3. Beban Kerja Unit

   Total waktu (baku) yang digunakan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok dari seluruh jabatan pada suatu unit kerja.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja menurut Manuaba dalam Fajriani dan Septiari (2015: 75), sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) meliputi:

   a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, dan pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.2.1.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Hadyanto, 2018: 25) beberapa dimensi beban kerja adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*)

Pekerjaan berlebihan akan membutuhkan tenaga ekstra dan kemampuan maksimal dari seseorang. Biasanya, yang dimaksud dengan pekerjaan yang berlebihan adalah hal-hal yang menekan yang mampu menyebabkan ketegangan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Waktu yang terbatas (*time urgency*)

Time urgency ketika menyelesaikan sebuah tugas, adalah hal yang juga menekan. Jika suatu tugas diselesaikan dengan terburu-buru akibat waktu yang terbatas maka besar kemungkinannya menimbulkan kesalahan serta merugikan.

Kurangnya umpan balik atas prestasi kerja tentu akan memunculkan ketidakpuasan kerja pada diri seseorang. Umpan balik bisa berupa pujian ketika pekerjaan dilakukan dengan baik, dan menerima kritik serta saran untuk hasil pekerjaan yang telah selesai dilakukan.

4. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Pekerja perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk diselesaikan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka supaya pekerja mampu menghasilkan performa yang baik dalam bekerja. Ketidakjelasan peran bisa saja terjadi karena kurangnya informasi dan status kerja yang tidak sesuai.

2.2.1.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Menpan dalam Sitepu (2013: 1126) indikator beban kerja adalah:

1) waktu kerja,

2) jumlah pekerjaan,

3) faktor internal tubuh,

4) faktor eksternal tubuh.

Sementara menurut Ambar dalam Kusuma dan Soesatyo (2014: 377) indikator beban kerja sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) beban kerja fisik,

2) beban kerja mental,

3) penggunaan waktu.

2.2.1.6 Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Beban kerja merupakan pekerjaan yang terlalu banyak di dalam satu waktu yang tersedia atau mengerjakan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan (Schultz dan Schultz dalam Hadyanto, 2018: 38). Setiap manusia memiliki kemampuan dan batas kesanggupan yang berbeda-beda antara yang satu dan lainnya.Oleh karena itu, Allah tidak membebani manusia di luar batas kesanggupannya. Seperti dalam Al-Quran surah Al- Baqarah ayat 286:

لاَ يُكَلِّفُ اللهُ نَفْسًا اِلاَّ وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا اِنْ نَّسِيْنَا اَوْ اَخْطَأْنَاۚ رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهٗ عَلَى الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَاۚ رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهٖۚ وَاعْفُ عَنَّاۗ وَاغْفِرْ لَنَاۗ وَارْحَمْنَاۗ اَنْتَ مَوْلٰنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ ع (286)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-oang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami.Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S. Al-Baqarah: 286).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Islam tidak memberatkan umatnya dalam beramal kebaikan.Banyak kemuliaan yang tersimpan dalam suatu amal ibadah, Semakin banyak amal kebaikan yang diperbuat maka semakin besar kemuliaan yang didapatkan.Sehingga Allah pun menyerukan hamba-Nya untuk berlomba-lomba dalam beramal kebaikan.Namun tidak ada paksaan dalam beramal kebaikan lebih daripada kemampuan yang dimiliki oleh seorang hamba.

Rasullullah SAW bersabda:

اِكْلَفُوْا مِنَ الْاَعْمَالِ مَا تُطِيْقُوْنَ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

"Paksa dirimu sampai batas kemampuan".(HR. Bukhari)

Berdasarkan hadits tersebut, kita dapat melihat bahwa ada bentuk usaha terlebih dahulu dalam beramal, tidak hanya sekedar beramal tanpa suatu usaha.Karena terkadang seseorang mempunyai kemampuan dalam beramal, tapi dirinya tidak ada kemauan untuk berusaha melaksanakan amal perbuatan tersebut, itulah mereka yang suka bermalas-malasan.Kecuali memang sudah sampai pada batas kemampuan dalam berusaha barulah kita tidak dapat memaksakan lebih dari itu (Kilmah, 2013: 313).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2 *Burnout*

2.2.2.1 Definisi *Burnout*

Menurut (Lianto, 2019: 119) kelelahan bekerja atau dikenal dengan istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger, Maslach, dan Leiter dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dengan individu yang mengalami sindrom psikologis berupa kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang disebabkan oleh situasi atau tuntutan yang penuh tekanan secara emosional.

Burnout adalah *emotional distress* atau keadaan psikologis yang dialami ketika bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan (Ratnasari dan Hartati, 2019: 223). Menurut Maslach et al. dalam (Hakanen dan Koivumaki, 2014:12-18) *burnout* merupakan konsekuensi stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan (cynicism), dan berkurangnya efektivitas profesonal kerja. Karyawan yang terpapar hal-hal seperti konflik antarpribadi yang belum terselesaikan, kurangnya tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas, terlalu banyak bekerja, kurangnya imbalan yang pantas, atau adanya hukuman yang tidak pantas dapat menjadi korban kejenuhan, suatu proses di mana mereka menjadi kurang berkomitmen pada pekerjaan mereka dan mulai menarik diri dari pekerjaan. (Riggio, 2013: 265).

Burnout sering dialami oleh orang yang profesinya bersifat menolong orang lain, seperti guru, perawat, dan penasihat sangat rentan mengalami kejenuhan karena

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaannya. Kejenuhan sering dihubungkan dengan orang-orang yang pekerjaannya mengharuskan mereka bekerja secara dekat dengan orang lain dalam kondisi yang penuh stres dan konflik, seperti dalam bidang teknologi informasi (Mondy, 2008: 99). Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi (Ratnasari dan Hartati, 2019: 223).

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Burnout*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut Schaufeli dan Enzmann dalam Alifandi (2016: 20) menyimpulkan bahwa *burnout* sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri dari

a. Beban Kerja (*Workload*)

   Tekanan yang muncul ketika seseorang melakukan pekerjaannya.

b. Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

   Timbul akibat ketegangan yang dialami seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana hal tersebut dapat terjadi karena tuntutan penyelesaian pekerjaan (*Deadline*).

c. Kurangnya Dukungan Sosial (*Lack of Social Support*)

   Keadaan dimana seseorang merasa kekurangan dukungan dari orang-orang sekitarnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Stres karena Peran (*Role Stress*)

   Bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selain itu, menurut Lianto (2019: 120) terdapat pula dua faktor yang menjadi sumber terjadinya *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional meliputi beban kerja, kontrol, penghargaan, lingkungan atau komunitas, keadilan, dan nilai-nilai. Sementara itu, faktor individual meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, status pendidikan, dan kepribadian.

2.2.2.3 Dimensi *Burnout*

Maslach dalam Hikmatullah (2016: 102) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi inti dari *burnout*, yaitu:

1. *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional.Pekerja tidak mampu menyelesaikan masalah ketika merasakan kelelahan (*exhaustion*). Seseorang akan tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. Seorang pekerja yang mengalami kelelahan secara emosional (*emotional exhaustion*) akan merasa kehilangan banyak energi untuk menghadapi hari esok dan orang-orang dalamlingkungan kerjanya.

2. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan penerima layanan dengan aktif mengabaikan kualitas yang membuat mereka menjadi orang yang unik dan menarik. Pekerja cenderung bersikap dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya ketika merasakan *cynicism*.Menjauh adalah sebuah reaksi langsung dari kelelahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(*exhaustion*).Hubungan yang kuat antara kelelahan (*exhaustion*) dan *cynicism* (*depersonalization*) ditemukan secara konsisten dalam penelitian *burnout* di berbagai pengaturan organisasi dan pekerjaan.

3. *Personal Accomplishment*

Personal accomplishment adalah keadaan dimana seseorang memberi evaluasi terhadap diri sendiri. Pekerja yang memiliki personal accomplishment yang tinggi maka akan memiliki motivasi berprestasi yang baik pula. Sebaliknya, ketika personal accomplishment seseorang rendah, maka akan mengalami penurunan motivasi untuk berprestasi. Apabila *personal accomplishment* seseorang rendah ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu.Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya. Pekerja yang seperti ini biasanya akan merasa bertanggung jawab dan berpikir bahwa ia gagal dalam menjalankan tugas.

2.2.2.4 Indikator *Burnout*

Indikator pengukuran *burnout* menurut (Ivancevich et al., 2007: 306) :

1. Kelelahan emosi

   Kelelahan emosi ini ditandai dengan mudahnya merasa terkuras oleh pekerjaan, merasa lelah di pagi hari, frustasi, dan tidak ingin bekerja dengan orang lain

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Perubahan kepribadian

   Perubahan kepribadian ditandai dengan menjadi keras/tidak sensitif karena pekerjaan, memperlakukan orang seperti objek, tidak peduli apa yang terjadi pada orang lain, dan merasa orang lain mengalahkannya.

3. Pencapaian pribadi yang rendah

   Pencapaian pribadi yang rendah ditandai dengan individu yang tidak dapat berhadapan dengan masalah secara efektif, tidak memiliki pengaruh positif terhadap orang sekitar, tidak mampu memahami masalah orang lain dan mengidentifikasikan diri dengan mereka serta tidak lagi merasa bersemangat dalam bekerja.

2.2.2.5 *Burnout* dalam Perspektif Islam

Sikap yang tenang atau ketenangan menjadi sesuatu yang dibutuhkan setiap orang. Terutama ketika sedang menghadapi masalah seperti kejenuhan (*burnout*), atau saat hendak mengambil keputusan. Orang yang tenang akan mampu menerima lebih banyak informasi, sehingga ia bisa lebih memahami siatuasi dan dapat mengendalikannya. Sedangkan orang yang emosional, tidak akan dapat menguasai keadaan, akibatnya ia akan merespon sekenanya saja karena keterbatasan pemahamannya. Berikut ayat Al-Qur'an yang menerangkan tentang ketenangan:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

هُوَ الَّذِيْٓ اَنْزَلَ السَّكِيْنَةَ فِيْ قُلُوْبِ الْمُؤْمِنِيْنَ لِيَزْدَادُوْٓا اِيْمَانًا مَّعَ اِيْمَانِهِمْ ۗ وَلِلّٰهِ جُنُوْدُ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ ۗ وَكَانَ اللّٰهُ عَلِيْمًا حَكِيْمًا ۙ{4}

"Dialah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang mukmin supaya keimanan mereka bertambah di samping keimanan mereka (yang telah ada).Dan kepunyaan Allah-lah tentara langit dan bumi dan adalah Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana." (Q.S.Al-fath:4).

Ketenangan pun akan membawa kewibawaan dan kharisma tersendiri bagi pemiliknya. Ia akan disegani oleh teman dan lingkungannya. Sebaliknya orang yang sering panik dan tergesa-gesa tidak akan memiliki karisma. Terutama para calon pemimpin dalam skala apapun, ia harus berlatih mengendalikan diri, tetap tenang dalam kondisi bagaimanapun sulitnya. Tenang bukan berarti lamban.Nabi Muhammad adalah manusia paling tenang, tetapi berjalannya paling gesit.Karena ketenangan tidak ada kaitannya dengan waktu, melainkan dengan pengendalian diri. Dengan mengingat Allah maka seseorang akan mendapatkan ketenteraman dalam hatinya. Akibatnya ia mendapat ilmu dan pemahaman yang lebih banyak, serta memiliki kemampuan mengambil keputusan yang lebih baik (Kilmah, 2013: 74).

2.2.3 *Intention to leave*

2.2.3.1 Definisi *Intention to leave*

Intention to leave adalah suatu proses di mana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus digantikan atau berhentinya seorang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela (Zeffane, Mathis dan Jackson, dalam Gunawan dan Sahertian, 2016: 456). *Intention to leave* dapat pula dimaknai sebagai kecenderungan seseorang ingin berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain sesuai pilihannya sendiri (Mobley et al. dalam Skelton et al., 2019). Niat pekerja untuk pergi (*intention to leave*) dapat didefinisikan sebagai niat individu untuk meninggalkan organisasinya dalam periode waktu tertentu. Niat untuk pergi mungkin disebabkan oleh pendapat dan sikap negatif individu terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka (Behery et al., 2016: 187).

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Intention to leave*

Faktor-faktor yang menjadi penyebab keinginan seseorang pindah kerja menurut Novliadi dalam Gunawan dan Sahertian (2016: 456) adalah sebagai berikut:

a. Usia

   Tingkat *intention to leave* yang cenderung lebih tinggi pada pekerja berusia muda disebabkan mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba suatu pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba- coba tersebut.

b. Lama Bekerja

   Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover-nya. Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan turnover tersebut.

c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intellegensinya yang terbatas pula.

d. Keterikatan terhadap Organisasi

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidupserta gambaran diri positif. Akibatnya secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

Sementara menurut Elizabeth dalam (Mahaiswari dan Rahyuda, 2015: 995) Faktor-faktor yang menjadi penyebab keinginan seseorang pindah kerja adalah:

a. Kondisi pekerjaan yang tidak mendukung
b. Beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan
c. Pelanggaran kontrak psikologis
d. Stres kerja yang mampu menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, pelanggaran tata tertib, sikap malas bekerja, dan protes terhadap atasan.

Sedangkan Wulansari dan Yuniawan (2017: 3) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memicu keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya adalah kondisi *burnout* yang berkepanjangan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.3.3 *Dampak Intention to leave*

Menurut Mobley et al. dalam Alfresia (2016: 16) tinggi rendahnya *intention to leave* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Biaya penarikan karyawan

   Menyangkut waktu dan fasilitasuntuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkandiri.

2. Beban kerja

   Jika *intention to leave* karyawan tinggi, bebankerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang.Semakin tinggi keinginan karyawan untukmeninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

3. Biaya latihan

   Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *intention to leave* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari instansi, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

   Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akanmengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan.Ini akibat dari tingginya *intention to leave di dalam suatu instansi*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya- biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru.Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.2.3.4 Indikator *Intention to Leave*

Menurut Mobley dalam (Hadyanto, 2018: 33) indikator *intention to leave* adalah

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

   Memikirkan untuk keluar ialah merefleksikan seseorang yang berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di organisasi tersebut. Hal ini diawali dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh individu terkait, sehingga individu berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):

   Merefleksikan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Apabila individu sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, maka individu tersebut akan mulai mencoba mencari pekerjaan diluar organisasinya saat ini yang dirasa lebih baik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*):

   Mencerminkan individu yang berniat keluar. Individu berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan individu tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Sementara Rinaldi (2015) mengatakan beberapa komponen *intention to leave* yang juga dapat dijadikan indikator dalam penelitian adalah adanya ketidakpuasan kerja, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik.

2.2.3.5 *Intention to leave* dalam Perspektif Islam

Intention to leave merupakan cerminan dari keinginan individu untuk meninggalkan organisasinya dan mencari alternatif pekerjaan yang baru (Suarthana dan Riana, 2016: 718). *Intention to leave* merupakan keinginan individu mencari lowongan pekerjaan lain, mempertimbangkan kemungkinan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Tetapi jika kesempatan untuk pindah itu tidak tersedia, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan meningkatnya tingkat keterlambatan, bolos kerja, kurang antusias dan kurang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian tentu sudah jelas bahwa *intention to leave* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, produktivitas yang menurun, tidak kondusifnya suasana kerja, dan juga akan berdampak pada meningkatnya biaya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sumber daya manusia (Maulidah, 2012). Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah : 172

يَا يُّهَا الَّذِيْنَ اٰ مَنُوْا كُلُوْا مِنْ طَيِّبٰتِ مَا رَزَقْنٰكُمْ وَاشْكُرُوْا لِلّٰهِ اِنْ كُنْتُمْ اِيَّاهُ تَعْبُدُوْنَ {172}

"Wahai orang-orang yang beriman!Makanlah dari rezeki yang baik yang Kami berikan kepada kamu dan bersyukurlah kepada Allah jika kamu hanya menyembah kepada-Nya".

Kadang seseorang ingin segala sesuatu berjalan dengan baik dan berharap orang lain, lingkungan, peristiwa sesuai dengan keinginan kita. Mengharapkan perubahan terjadi pada dunia luar selain diri sendiri. Segala sesuatu akan baik bukan dengan mengubah dunia luar, tetapi justru dengan mengubah hati yang ada dalam tubuh terlebih dahulu. Sukses, gagal, atau keadaan apapun yang ada di sekitar adalah cerminan dari hati.

Mulailah mengubah hati menjadi hati yang berharap kepada Allah. Niatkan apa yang diinginkan dan panjatkan doa dari hati yang terdalam. Kita akan mendapatkan sesuai dengan yang kita niatkan dan doa kita akan dikabulkan jika kita yakin. Keyakinan ini berada di dalam hati. Cobalah untuk memahami hadits Rasulullah berikut ini:

" Apabila kamu berdoa, janganlah berkata, 'Ya Allah, ampunilah aku kalau Engkau menghendaki, rahmatilah aku kalau Engkau menghendaki dan berilah aku rezeki kalau Engkau menghendaki.'Hendaklah kamu memohon dengan kesungguhan hati, sebab Allah berbuat segala apa yang dikehendaki-Nya dan tidak ada paksaan terhadap-Nya".(HR. Bukhari dan Muslim)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Jadikan hati ini menjadi hati yang penuh dengan syukur.Logikanya begini, bagaimana bisa mendapatkan hal yang baru jika tidak bisa menerima hal yang lama. Nikmati apa yang sudah kita miliki, niscaya nikmat-nikmat lain akan mengikuti. (Kilmah, 2013: 130).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja dan *Intention to leave*

Elizabeth *dalam* (Mahaiswari dan Rahyuda, 2015: 995) mengatakan bahwa beberapa faktor penyebab karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yaitu: kondisi pekerjaan yang tidak mendukung, beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pelanggaran kontrak psikologis, dan stres kerja yang mampu menimbulkan tingginya tingkat absensi, pelanggaran tata tertib, sikap malas untuk bekerja, dan protes kepada atasan. Demikian pula Qureshi et al. (2012: 236) yang mengatakan bahwa beberapa variabel yang menyebabkan *turnover intention* atau *intention to leave* adalah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Jensen et al. (2011) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *intention to quit*.

2.3.2 Hubungan Beban Kerja dan *Burnout*

Romadhoni dkk. (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Dewanti (*dalam* Sari dan Putu, 2014: 88) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, dan dukungan atasan ataupun rekan kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.3.3 Hubungan *Burnout* dan *Intention to leave*

Menurut (Wulansari dan Yuniawan, 2017: 7) salah satu hal yang dapat memicu pekerja mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaan adalah kondisi *burnout* yang berkepanjangan. Bahwa ketika karyawan merasa mereka menerima umpan balik negatif pada kinerja mereka, mereka (karyawan) dapat mengembangkan perasaan kesepian, pengucilan, persahabatan, sinisme dan akhirnya kelelahan/*burnout* lalu mengarah kepada *intention to leave* (Jordan et al. *dalam* Abugre, 2017: 202).

2.3.4 Hubungan Beban Kerja dan *Intention to leave* dimediasi oleh *Burnout*

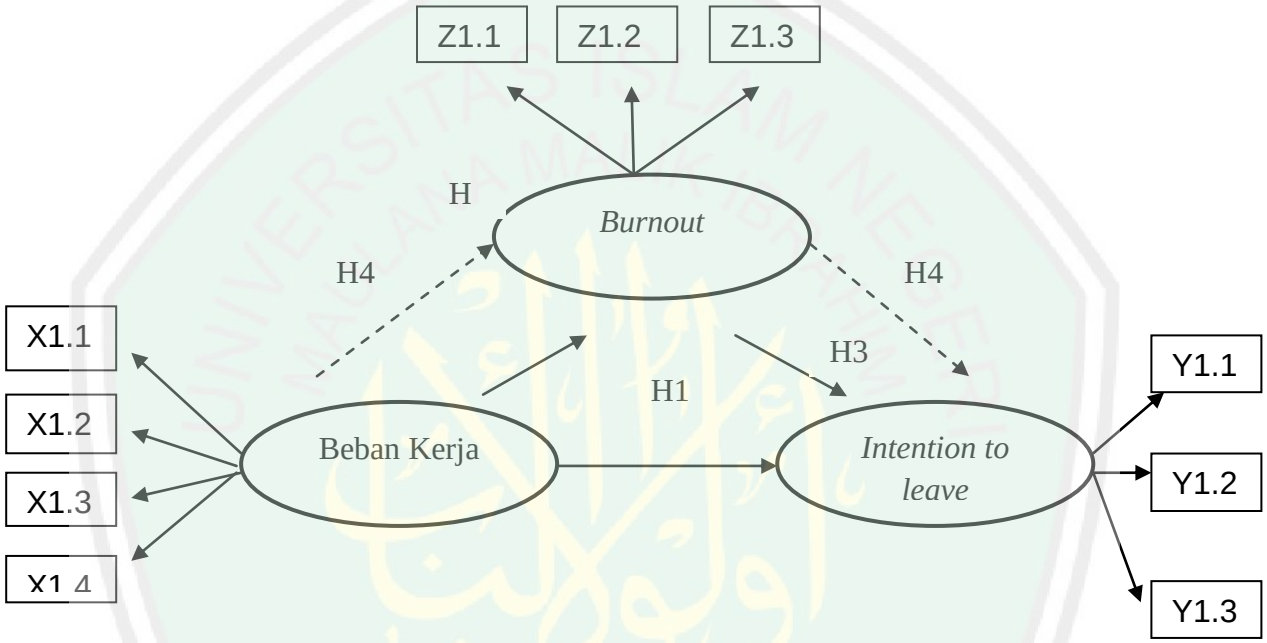
Xiaoming et al. (2014) menyatakan bahwa tuntutan beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasakan kelelahan secara mental (*burnout*). (Lu and Gursoy, 2013) dalam penelitiannya yang menganalisis hubungan antara kelelahan kerja terhadap niat karyawan meninggalkan organisasi dengan menggolongkan responden berdasarkan umur menyatakan bahwa semua golongan umur baik tua ataupun muda ketika mereka mengalami kelelahan kerja ternyata akan memiliki hubungan positif terhadap niat karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

H1 :Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Intention to leave*

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap *Burnout*

H3 :*Burnout* berpengaruh terhadap *Intention to leave*

H4 :Beban Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Intention to leave* dimediasi oleh *Burnout*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang dilakukan secara kuantitatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hasil penelitian yang ada (Suryati, 2013: 39). Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain dan untuk mengetahui korelasi antara dua atau lebih variabel baik pola, arah, sifat, bentuk, maupun kekuatan hubungannya. maka tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori (Silalahi, 2012: 30-31).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang akan diteliti (Sugiarto, 2017: 134). Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penelitian ini adalah tenaga pendidik (dosen) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Populasi pada penelitian ini adalah 508 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 83 orang. Karakteristik responden penelitian:

1) Dosen tetap maupun tidak tetap
2) Laki-laki dan perempuan (tidak terlalu dominan salah satu)
3) Dosen yang memiliki masa kerja diatas 1 tahun

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel (Suliyanto, 2018: 210). Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, dimana :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d : Toleransi kesalahan (*sampling error*)

$$n = \frac{508}{508(0{,}1)^2+1}$$

$$n = \frac{508}{5{,}08+1}$$

$$n = \frac{508}{6{,}08}$$

$$n = 83{,}5$$

Sehingga dengan populasi 508 orang, dapat diambil sampel sebanyak 83 orang.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner dan wawancara yang berkaitan dengan masalah beban kerja, *burnout*, dan *intention to leave*.

2. Data Sekunder

Adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berupa sejarah, visi misi, serta jumlah pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana sumber data utama merupakan data angket/kuisioner yang telah disebarkan penulis kepada 83 orang responden, lalu diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa narasumber.

1.Angket

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Kuisioner yang berjumlah 83 buah diberikan langsung kepada responden dalam penelitian ini.

2.Wawancara

Selain angket data primer juga dihasilkan dari proses wawancara, yang percakapan tanya jawab antara peneliti dan narasumber dengan maksud mendapatkan keterangan lain dan untuk menguatkan hasil dari jawaban kuisioner yang telah diuji.

3. Dokumentasi

Selain observasi, data sekunder juga didapatkan dengan teknik dokumentasi yaitu pengambilan data-data yang telah diolah oleh fakultas dan universitas berupa dokumen atau arsip data visi-misi, jumlah populasi, serta nama dan status dosen di setiap fakultas yang sudah penulis lampirkan dalam penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.7 Deskripsi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Beban Kerja

Sari dan Putu (2014: 88) mengatakan beban kerja adalah intensitas dari pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, serta tanggung jawab yang harus dipikul. Kelebihan beban kerja menurut McIntosh (2010) adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada kewajiban yang diberikan dan diminta untuk melakukan lebih dari apa yang ia mampu dengan waktu yang tersedia.

3.7.2 Variabel *Burnout*

Burnout adalah *emotional distress* atau keadaan psikologis yang dialami ketika bekerja. Burnout lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori burnout mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan burnout mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi (Ratnasari dan Hartati, 2019: 223).

3.7.3 Variabel *Intention to leave*

Intention to leave adalah suatu proses di mana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus digantikan atau berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela (Zeffane, Mathis dan Jackson, dalam Gunawan dan Sahertian, 2016: 456).

Definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Beban Kerja (Davis dan Newstroom dalam Hadyanto, 2018)	1. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*). 2. Waktu yang terbatas (*time urgency*). 3. Kurang umpan balik prestasi kerja 4. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)	1. Pekerjaan yang menumpuk 2. Pekerjaan yang tertunda 3. Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan 4. Tepat waktu dalam bekerja 5. Kurang umpan balik dari pimpinan 6. Kurangnya apresiasi dari pimpinan 7. Ketidaksesuaian status kerja 8. Informasi yang kurang lengkap
Burnout **(Ivancevich et al., 2007)**	1. Kelelahan emosi 2. Perubahan kepribadian 3. Pencapaian pribadi yang rendah	1. Merasa tertekan 2. Keluhan fisik 3. Bersikap kasar 4. Tidak peduli dengan orang lain 5. Tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan 6. Rendahnya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item
		kompetensi diri 7. Tidak puas terhadap pekerjaan
Intention to leave **(Rinaldi, 2015)**	1. Ketidakpuasan 2. Mencari pekerjaan lain 3. Informasi perusahaan lain	1. Upah yang kurang 2. Kompetisi tidak sehat 3. Tekanan di dalam organisasi 4. Jenuh 5. Mencari organisasi yang lebih baik 6. Peluang untuk di terima di organisasi lain

3.8 Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Penggunaan skala ini bertujuan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden untuk setiap pernyataan yang dilontarkan oleh peneliti. Pengolahan data skala Likert termasuk dalam skala interval. Untuk menskor skala kategori Likert, jawaban diberi bobot atau disamakan dengan nilai kuantitatif 4,3,2,1, untuk empat pilihan pernyataan positif dan 1,2,3,4 untuk pernyataan bersifat negatif. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan pilihan ganjil, seperti 5,4,3,2,1 atau pilihan genap seperti 4,3,2,1 (Sukardi, 2019: 187). Skala likert pada penelitian ini menggunakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pilihan ganjil 1,2,3,4,5 dengan arti 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, dan 5= sangat setuju.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Sugiarto (2017: 205) menyebutkan bahwa uji validitas menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas dalam penelitian merepresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat menghasilkan data yang konsisten. Artinya, berapa kali pun pengulangan yang dilakukan dengan instrument yang sama, kesimpulan yang diperoleh tetap sama, walaupun angka nominal yang diperoleh berbeda (Sugiarto,2017: 209).

3.10 Analisis Data

3.10.1 Uji Linieritas

Pengujian Linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan cara estimate yaitu gambaran hubungan linier antara variabel x dan variabel y. Jika signifikansi f d” 0.05, maka variabel x tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel y (Supriyanto dan Machfudz, 2010).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.10.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Tujuan dari PLS yaitu untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan hubungan teoritis antara kedua variabel. Salah satu alasan yang melatarbelakangi pemilihan model ini adalah PLS cocok digunakan untuk mengonfirmasi indikator variabel di setiap konsep, dimana penelitian ini menggunakan variabel laten yang diukur dengan beberapa indikator dan PLS juga dapat gigunakan untuk menganalisis teori yang disebut masih lemah, karena PLS dapat digunakan untuk memprediksi (Rozabiyah, 2019: 96).

3.10.2.1 Evaluasi Model PLS

PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mngestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Karena itu, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan dan model evaluasi untuk prediksi bersifat non-parametrik. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model* (Yamin dan Kurniawan, 2011: 17).

1. Model Pengukuran (*Outer Model)*
   a. Validitas Konvergen

      Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011: 70). Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Untuk hal ini *loading* 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian, semakin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*> 0.7 *communality*> 0.5 dan AVE > 0.5.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi.Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Metode untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika akar AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk.*Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* > 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair dkk dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2015: 196).Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Model Struktural *(Inner Model)*

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan $\mathbf{R^2}$ untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antarkonstruk dalam model struktural. Nilai $\mathbf{R^2}$ digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai $\mathbf{R^2}$ berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian konstruk yang diajukan. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic*, harus di atas 1,64 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 10 persen.

3.10.3 Uji Mediasi

Pengujian mediasi ialah untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melaluivariabel mediasi (Abdillah dan Hartono, 2015:229). Pada tahap ini, uji signifikansi dapat dilihat pada tabel *specific indirect effect*. Pada tabel tersebut nilai *t-statistic* > 1,64 yang berarti variabel intervening memediasi penuh.

Pengujian hipotesis mediasi juga dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Pengaruh tidak langsung variabel X ke variabel Y lewat M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→ M (a) dengan jalur M → Y (b) atau (ab). Jadi koefesien ab = (c-c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Sedangkan c'

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standart error* koefesien a dan b ditulis dengan $\mathbf{s_a}$ dan $\mathbf{s_b}$ dan besarnya *standart error* pengaruh tidak langsung *(indirect effect)* adalah $\mathbf{s_{ab}}$ yang dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif (Ghozali, 2013: 255).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah dosen Universitas Islam Negeri Maulauna Malik Ibrahim Malang yang berada di Jalan Gajayana No.50, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan perguruan tinggi yang berada di lingkungan Kementerian Agama di bawah pimpinan rektor dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama (http://www.Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim-malang.ac.id diakses tanggal 08/03/2020).

Penulis sebagai seorang mahasiswa yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi ini hampir setiap hari melakukan pengamatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dimana selain mengajar, dosen juga ditempatkan di beberapa unit kerja, tidak jarang juga menjadi panitia sebuah acara atau seminar yang dilakukan oleh jurusan ataupun fakultas. Bagi sebagian orang, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai beban kerja yang tergolong tinggi dan dapat mengakibatkan kejenuhan jika dilakukan berulang-ulang. Hal ini dibenarkan oleh Ibu F selaku narasumber yang mengatakan "Selain melakukan tri dharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian) dosen juga ditempatkan di masing-masing unit kerja" (Hasil Wawancara dengan Dosen F, 2020).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fakultas ekonomi yang terdiri dari prodi manajemen, prodi akuntansi, dan prodi perbankan syariah berjumlah 83 orang (dokumen dari bagian administrasi fakultas ekonomi, selengkapnya dapat dilihat pada lampiran), fakultas psikologi berjumlah 47 orang (dokumen dari bagian administrasi fakultas psikologi, selengkapnya dapat dilihat pada lampiran), fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan yang terdiri dari prodi pendidikan agama islam (PAI), prodi ilmu pengetahuan sosial, proi pendidikan guru madrasah ibtidaiyah (PGMI), prodi pendidikan bahasa arab (PBA), prodi manajemen pendidikan islam (MPI), prodi pendidikan islam anak usia dini (PIAUD), prodi tadris matematika, prodi tadris bahasa inggris berjumlah 157 orang (dokumen dari bagian administrasi fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, selengkapnya dapat dilihat pada lampiran), fakultas syariah yang terdiri dari prodi hukum keluarga islam, prodi hukum ekonomi syariah, prodi hukum tata negara, dan prodi ilmu al-quran dan tafsir berjumlah 74 orang (dokumen dari bagian administrasi fakultas syariah, selengkapnya dapat dilihat pada lampiran), fakultas humaniora yang terdiri dari prodi bahasa dan sastra arab dan prodi sastra inggris berjumlah 64 orang, fakultas saintek yang terdiri dari prodi matematika, prodi biologi, prodi fisika, prodi kimia, prodi teknik informatika, prodi arsitektur, dan prodi perpustakaan dan ilmu informasi berjumlah 83 orang, fakultas kedokteran dan ilmu-ilmu kesehatan 21 orang, dan pascasarjana 64 orang (dokumen dari bagian administrasi fakultas sains dan teknologi, selengkapnya dapat dilihat pada lampiran).

Namun dalam penelitian ini penulis hanya meneliti 6 (enam) fakultas yang sudah lama berdiri saja, berada di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Malang Kampus 1 yang terletak di Jalan Gajayana No.50 saja yaitu, fakultas psikologi, fakultas ekonomi, fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, fakultas syariah, fakultas humaniora, dan fakultas sains dan teknologi.

4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004. Diawali oleh para tokoh Jawa Timur yang memiliki gagasan untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi Islam di bawah Departemen Agama, kemudian dibentuklah Panitia Pendirian IAIN Cabang Surabaya melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 17 Tahun 1961 yang bertugas untuk mendirikan fakultas syari'ah yang berkedudukan di Surabaya dan fakultas tarbiyah yang berkedudukan di Malang. Kedua fakultas tersebut merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan diresmikan bersamaan oleh Menteri Agama pada 28 Oktober 1961. Pada 1 Oktober 1964 didirikan juga fakultas ushuluddin yang berkedudukan di Kediri melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 66/1964 (Pedoman Pendidikan 2016, 2016: 1)..

Dalam perkembangannya, ketiga fakultas cabang tersebut digabung dan secara struktural berada di bawah naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 20 tahun 1965. Sejak saat itu, fakultas tarbiyah Malang merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Ampel. Melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, pada pertengahan 1997 Fakultas Tarbiyah Malang IAIN Sunan Ampel beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang bersamaan dengan perubahan status

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kelembagaan semua fakultas cabang di lingkungan IAIN se-Indonesia yang berjumlah 33 buah. Dengan demikian, sejak saat itu pula STAIN Malang merupakan lembaga pendidikan tinggi Islam otonom yang lepas dari IAIN Sunan Ampel (Pedoman Pendidikan 2016, 2016: 1).

Di dalam rencana strategis pengembangannya sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Pengembangan STAIN Malang Sepuluh Tahun ke Depan (1998/1999-2008/2009), pada paruh kedua waktu periode pengembangannya STAIN Malang mencanangkan mengubah status kelembagaannya menjadi universitas. Melalui upaya yang sungguh-sungguh usulan menjadi universitas disetujui Presiden melalui Surat Keputusan Presiden RI No. 50, tanggal 21 Juni 2004 dan diresmikan oleh Menko Kesra Prof. H. A. Malik Fadjar, M.Sc atas nama Presiden pada 8 Oktober 2004 dengan nama Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan tugas utamanya adalah menyelenggarakan program pendidikan tinggi bidang ilmu agama Islam dan bidang ilmu umum. Dengan demikian, 21 Juni 2004 dijadikan sebagai hari kelahiran Universitas ini (Pedoman Pendidikan 2016, 2016: 2)..

Sempat bernama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) sebagai implementasi kerjasama antara pemerintah Indonesia dan Sudan dan diresmikan oleh Wakil Presiden RI, Dr. (Hc) H. Hamzah Haz pada 21 Juli 2002 yang juga dihadiri oleh para pejabat tinggi pemerintah Sudan. Secara spesifik akademik, Universitas ini mengembangkan ilmu pengetahuan tidak saja bersumber dari metode-metode ilmiah melalui penalaran logis seperti observasi, eksperimentasi, survei, wawancara, dan sebagainya. Tetapi, juga dari Al-Qur'an dan Hadits yang selanjutnya disebut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

paradigma integrasi. Oleh karena itu, posisi mata kuliah studi keislaman: Al-Qur'an, Hadits, dan Fiqih menjadi sangat sentral dalam kerangka integrasi keilmuan tersebut (Pedoman Pendidikan 2016, 2016: 2).

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

a. Visi

Menjadi universitas Islam unggul, terpercaya, berdaya saing, dan bereputasi Internasional.

b. Misi

1. Menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi yang unggul, meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat.
2. Menyelenggarakan pendidikan tinggi dalam kerangka pengembangan keilmuan, transformasi sosial, dan peningkatan martabat bangsa yang terpercaya.
3. Mengembangkan penelitian dan pengabdian masyarakat yang inovatif untuk menghasilkan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang relevan dan berdaya saing.
4. Mentrasformasi sistem manajemen mutu di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang memenuhi standar dan reputasi. (http://www.Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim-malang.ac.id diakses tanggal 08/03/2020).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Terdiri dari 3 variabel. 1 variabel bebas (independen), 1 variabel mediasi/perantara (intervening), dan 1 variabel terikat (dependen). Kuisioner telah disebarkan selama hampir 2 bulan kepada 83 responden yang terdiri atas 29 orang dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 19 orang dosen Fakultas Ekonom, 5 orang dosen Fakultas Syariah, 20 orang dosen Fakultas Sains dan Teknologi, 5 orang dosen Fakultas Psikologi serta 5 orang dosen Fakultas Humaniora, yang jumlah keseluruhannya menjadi 83 orang responden.

1. Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	20-30 tahun	30	36,1%
2.	30-40 tahun	37	44,6%
3.	40-50 tahun	14	16,9%
4.	Diatas 50 tahun	2	2,4%
	Jumlah	83	100%

Data diolah peneliti dari hasil kuisioner, 2020

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia 20-30 tahun berjumlah 30 responden (36,1%), responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 37 responden (44,6%), responden yang berusia 40-50 tahun berjumlah 14 responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(16,9%), dan responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 2 responden (2,4%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia 30 – 40 tahun (44,6%).

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	43	51,8%
2.	Perempuan	40	48,2%
Jumlah		83	100%

Data diolah peneliti dari hasil kuisioner, 2020

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden terbanyak yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 responden (51,8%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 responden (48,2%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 43 responden (51,8%).

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	S1	0	0%
2.	S2	72	86,7%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 4.3

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
3.	S3	11	13,3%
Jumlah		83	100%

Data diolah peneliti dari hasil kuisioner, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 (0%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 72 responden (86,7%), dan responden dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 11 responden (13,3%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S3 lebih banyak yaitu 72 responden (86,7%).

4. Berdasarkan Fakultas

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Fakultas

No	Fakultas	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	29	35%
2.	Ekonomi	19	22,9%
3.	Syariah	5	6,0%
4.	Sains dan Teknologi	20	24,1%
5.	Psikologi	5	6,0%
6.	Humaniora	5	6,0%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti dari hasil kuisioner, 2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) berjumlah 29 reponden (35%), Fakultas Ekonomi (FE) berjumlah 19 responden (22,9%), Fakultas Syariah berjumlah 5 responden (6,0%), Fakultas Sains dan Teknologi (Saintek) berjumlah 20 responden (24,1%), Fakultas Psikologi berjumlah 5 responden (6,0%), dan Fakultas Humaniora berjumlah 5 responden (6,0%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak merupakan responden dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yaitu 29 responden (35%).

5. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1 – 5 tahun	55	66,3%
2.	6 – 10 tahun	9	10,8%
3.	11 – 15 tahun	10	12,1%
4.	Diatas 15 tahun	9	10,8%
Jumlah		83	100%

Data diolah peneliti dari hasil kuisioner, 2020

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 55 responden (66,3%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 9 responden (10,8%), responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun berjumlah 10 responden (12,1%) dan responden dengan masa kerja diatas 15 tahun berjumlah 9

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

responden (10,8%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun lebih banyak yaitu 55 responden (66,3%).

6. Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	PNS	30	36,1%
2.	CPNS	29	35%
3.	DTN-PNS	23	27,7%
4.	Lainnya	1	1,2%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data diolah peneliti dari hasil kuisioner, 2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden dengan status PNS berjumlah 30 responden (36,1%), responden dengan status CPNS berjumlah 29 responden (35%), responden dengan status DTN-PNS berjumlah 23 responden (27,7%) dan responden dengan status lainnya berjumlah 1 responden (1,2%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan status PNS lebih banyak yaitu 30 responden (36,1%).

4.2 Deskripsi Variabel

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Beban Kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam variabel beban kerja yang terdiri dari 8 item pertanyaan dan menghasilkan deskripsi jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Lanjutan Tabel 4.8											Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Work Overload											
X1.1	5	6%	36	43,4%	30	36,2%	8	9,6%	4	4,8%	2,64%
Indikator *Work Overload*											2,64%
Time Urgency											
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F	
X2.1	5	6%	37	44,6%	23	27,7%	17	20,5%	1	1,2%	2,66%
Indikator *Time Urgency*											2,66%
Kurang Umpan Balik											
X3.1	5	6%	39	47,1%	25	30,1%	8	9,6%	6	7,2%	2,65%
Indikator Kurang Umpan Balik											2,65%
Role Ambiguity											
X4.2	4	4,8%	47	56,6%	13	15,7%	17	20,5%	2	2,4%	2,63%
Indikator *Role Ambiguity*											2,63%
Variabel Beban Kerja											2,65%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 83 responden yang diteliti, mayoritas responden menjawab netral pada variabel beban kerja (X) dengan nilai rata-rata frekuensi total sebesar 2,65%. Hal ini menggambarkan bahwa hanya sebagian responden yang merasakan beban kerja ketika bekerja.

Pada indikator *work overload* (X1) terdapat satu item pernyataan yaitu (X1.1) pekerjaan yang menumpuk. Mayoritas responden menjawab netral dengan nilai rata-rata 2,64% dan proporsi jawaban yaitu sangat tidak setuju sebesar 6%, tidak setuju sebesar 43,4%, netral sebesar 36,2%, setuju sebesar 9,6% dan sangat setuju sebesar 4,8%. Sebanyak 5 orang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 36 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 30 responden menjawab netral (skor 3), 8 responden menjawab setuju (skor 4), dan 4 responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator *time urgency* (X2) terdapat satu item pernyataan yaitu (X2.1) waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab netral dengan nilai rata-rata 2,66% dan proporsi jawaban yaitu sangat tidak setuju sebesar 6%, tidak setuju sebesar 44,6%, netral sebesar 27,7%, setuju sebesar 20,5% dan sangat setuju sebesar 1,2%. Sebanyak 5 orang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 37 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 23 responden menjawab netral (skor 3), 17 responden menjawab setuju (skor 4), dan 1 responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator kurang umpan balik (X3) terdapat satu item pernyataan yaitu (X3.1) kurang umpan balik dari pimpinan. Mayoritas responden menjawab netral dengan nilai rata-rata 2,65% dan proporsi jawaban yaitu sangat tidak setuju sebesar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6%, tidak setuju sebesar 47,1%, netral sebesar 30,1%, setuju sebesar 9,6% dan sangat setuju sebesar 7,2%. Sebanyak 5 orang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 39 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 25 responden menjawab netral (skor 3), 8 responden menjawab setuju (skor 4), dan 6 responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator *role ambiguity* (X4) terdapat satu item pernyataan yaitu (X4.2) informasi yang kurang lengkap. Mayoritas responden menjawab netral dengan nilai rata-rata 2,63% dan proporsi jawaban yaitu sangat tidak setuju sebesar 4,8%, tidak setuju sebesar 56,6%, netral sebesar 15,7%, setuju sebesar 20,5% dan sangat setuju sebesar 2,4%. Sebanyak 4 responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 47 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 13 responden menjawab netral (skor 3), 17 responden menjawab setuju (skor 4), dan 2 responden menjawab sangat setuju (skor 5).

b. Variabel *Intention to leave*

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel *Intention to leave*

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Ketidakpuasan											
Y1.2	8	9,6%	34	41%	24	28,9%	14	16,9%	3	3,6%	2,64%
Indikator Ketidakpastian											2,64%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 4.8

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS			STS		TS			
	F	%		F	%	F	%		F	%	
Mencari Pekerjaan Lain											
Y2.1	16	19,3 %	57	68,7%	7	8,4%	2	2,4%	1	1,2% %	1,98%
Y2.2	22	26,5 %	51	61,5%	7	8,4%	1	1,2%	2	2,4%	1,92%
Indikator Mencari Pekerjaan Lain											1,95%
Informasi Perusahaan Lain											
Y3.1	27	32,5 %	49	59,1%	6	7,2%	1	1,2%	0	0%	1,77%
Y3.2	27	32,5 %	46	55,4%	9	10,9	1	1,2%	0	0%	1,81%
Indikator Informasi Perusahaan Lain											1,79%
Variabel *Intention to leave*											2,13%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 83 responden yang diteliti, mayoritas responden menjawab tidak setuju pada variabel *intention to leave* (Y) dengan nilai rata-rata frekuensi total sebesar 2,13%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden tidak ingin berhenti/meninggalkan organisasi.

Pada indikator ketidakpuasan (Y1) terdapat satu item pernyataan yaitu (Y1.2) kompetisi tidak sehat. Mayoritas responden menjawab netral dengan nilai rata-rata 2,64% dan proporsi jawaban yaitu sangat tidak setuju sebesar 9,6%, tidak setuju sebesar 41%, netral sebesar 28,9%, setuju sebesar 16,9% dan sangat setuju sebesar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3,6%. Sebanyak 8 orang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 34 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 24 responden menjawab netral (skor 3), 14 responden menjawab setuju (skor 4), dan 3 responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator mencari pekerjaan lain (Y2) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y2.1) tekanan di perusahaan dan (Y2.2) Jenuh. Pada item (Y2.1) tekanan di perusahaan, mayoritas menjawab tidak setuju dengan rata-rata nilai 1,98%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) yaitu sebanyak 16 responden atau 19,3%, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 57 responden atau 68,7%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 7 responden atau 8,4%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 2 responden atau 2,4%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 responden atau 1,2%. Sementara pada item (Y2.2) Jenuh, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan rata-rata nilai sebesar 1,92%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) yaitu sebanyak 22 responden atau 26,5%, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 51 responden atau 61,5%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 7 responden atau 8,4%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 1 responden atau 1,2%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,4%.

Pada indikator informasi perusahaan lain (Y3) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y3.1) mencari perusahaan yang lebih baik dan (Y3.2) peluang untuk diterima di perusahaan lain. Pada item (Y3.1) mencari perusahaan yang lebih baik, mayoritas

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjawab tidak setuju dengan rata-rata nilai 1,77%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) yaitu sebanyak 27 responden atau 32,5%, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 49 responden atau 59,1%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 6 responden atau 7,2%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 1 responden atau 1,2%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju (skor 5). Sementara pada item (Y3.2) peluang untuk diterima di perusahaan lain, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan rata-rata nilai sebesar 1,81%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) yaitu sebanyak 27 responden atau 32,5%, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 46 responden atau 55,4%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 9 responden atau 10,9%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 1 responden atau 1,2%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju (skor 5).

c. Variabel *Burnout*

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout*

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kelelahan Emosi											
Z1.1	10	12,1%	46	55,4%	15	18%	10	12,1%	2	2,4%	2,37%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 4.9

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS				STS		TS		
	F	%		F	%		F	%		F	%
Z1.2	9	10,8%	47	56,6%	12	14,5 %	13	15,7%	2	2,4%	2,42%
Indikator Kelelahan Emosi											2,4%
Perubahan Kepribadian											
Z2.2	16	19,3%	48	57,8%	15	18%	2	2,4%	2	2,4%	2,11%
Indikator Perubahan Kepribadian											2,11%
Pencapaian Pribadi Yang Rendah											
Z3.3	14	16,9%	50	60,2%	12	14,5 %	7	8,4%	0	%	2,14%
Indikator Pencapaian Pribadi Yang Rendah											2,14%
Variabel *Burnout*											2,22%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 83 responden yang diteliti, mayoritas responden menjawab tidak setuju pada variabel *burnout* (Z) dengan nilai rata-rata frekuensi total sebesar 2,22%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden tidak mengalami *burnout*.

Pada indikator kelelahan emosi (Z1) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z1.1) merasa tertekan dan (Z1.2) keluhan fisik. Pada item (Z1.1) merasa tertekan, mayoritas menjawab tidak setuju dengan rata-rata nilai 2,37%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) yaitu sebanyak 10 responden atau 12,1%,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 46 responden atau 55,4%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 15 responden atau 18%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 10 responden atau 12,1%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,4%. Sementara pada item (Z1.2) keluhan fisik, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan rata-rata nilai sebesar 2,42%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) yaitu sebanyak 9 responden atau 10,8%, responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) sebanyak 47 responden atau 56,6%, responden yang menjawab netral (skor 3) sebanyak 12 responden atau 14,5%, responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 13 responden atau 15,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,4%.

Pada indikator perubahan kepribadian (Z2) terdapat satu item pernyataan yaitu (Z2.2) tidak peduli dengan orang lain. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata 2,11% dan proporsi jawaban yaitu sangat tidak setuju sebesar 19,3%, tidak setuju sebesar 57,8%, netral sebesar 18%, setuju sebesar 2,4% dan sangat setuju sebesar 2,4%. Sebanyak 16 orang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 48 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 15 responden menjawab netral (skor 3), 2 responden menjawab setuju (skor 4), dan 2 responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator pencapaian pribadi yang rendah (Z3) terdapat satu item pernyataan yaitu (Z3.3) tidak puas terhadap pekerjaan. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan nilai rata-rata 2,14% dan proporsi jawaban yaitu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sangat tidak setuju sebesar 16,9%, tidak setuju sebesar 60,2%, netral sebesar 14,5%, dan setuju sebesar 8,4%. Sebanyak 14 orang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 50 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 12 responden menjawab netral (skor 3), 7 responden menjawab setuju (skor 4), dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju (skor 5).

4.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan cara estimate yaitu gambaran hubungan linier antara variabel x dan variabel z, variabel z dan variabel y, serta variabel x dan variabel y. Model penelitian dikatakan linier secara signifikan apabila nilai deviation from liniearity sig. > 0,05

Tabel 4.10
Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Z

Variabel Independen	Variabel Dependent	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X)	*Burnout* (Z)	0,065	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut diperoleh nilai *deviation from linearity sig.* adalah 0,065 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel beban kerja (X) dengan variabel *burnout* (Z).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.11
Uji Linieritas Variabel Z terhadap Variabel Y

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig	Keterangan
Burnout (Z)	*Intention to leave* (Y)	0,217	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut diperoleh nilai *deviation from linearity sig.* adalah 0,217 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel *burnout* (Z) dengan variabel *intention to leave* (Y).

Tabel 4.12
Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Y

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X)	*Intention to leave* (Y)	0,130	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut diperoleh nilai *deviation from linearity sig.* adalah 0,130 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel beban kerja (X) dengan variabel *intention to leave* (Y).

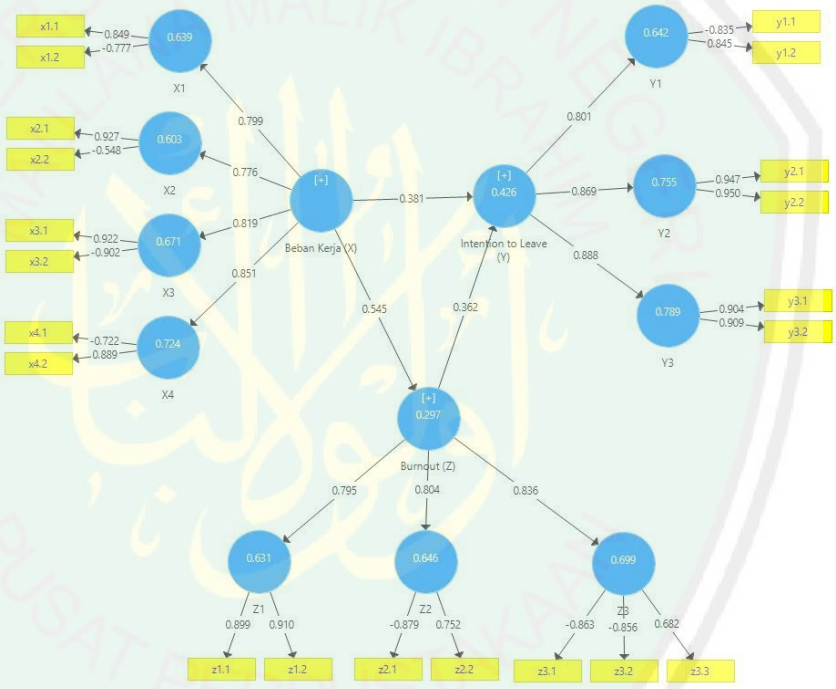
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.4 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan :

Gambar 4. 1

Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS (*Outer Model*)



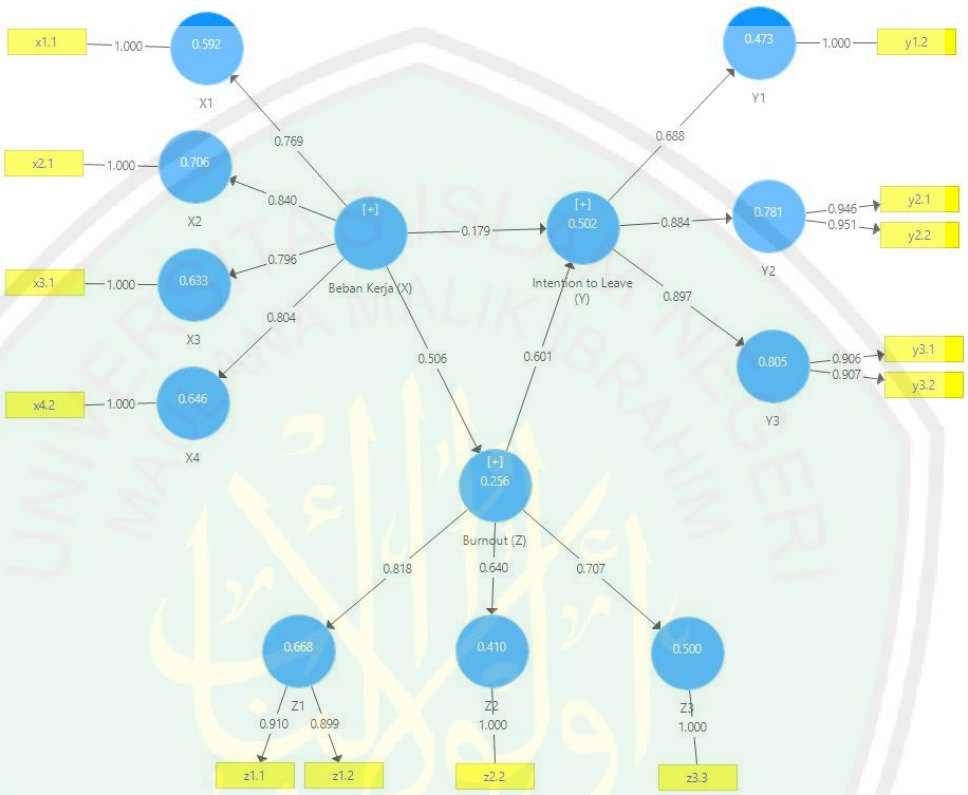
Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil *convergent validity* pada gambar di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 item yang tidak memenuhi syarat (< 0,5), yaitu X1.2, X2.2, X3.2, X4.1, Y1.1, Z2.2, Z3.1, dan Z3.2. Dikarenakan beberapa item indikator tidak memenuhi syarat maka item tersebut dihapuskan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4. 2

Hasil Pengujian Ulang Diagram Jalur Model Pengukuran PLS



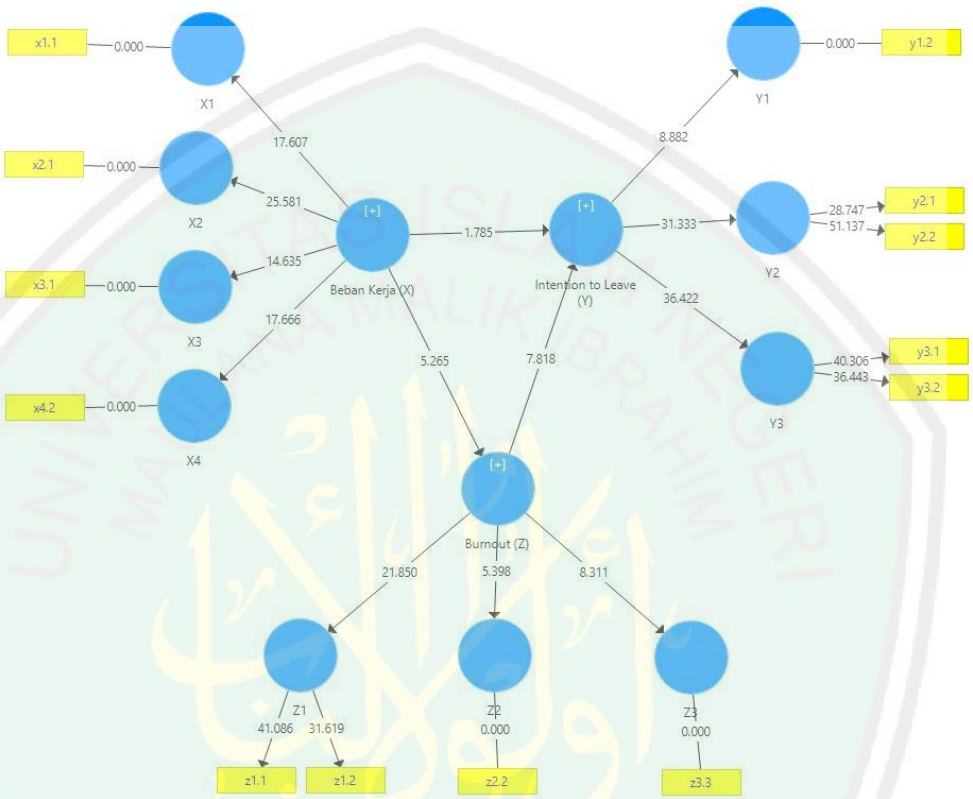
Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengujian ulang pada gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa item yang dapat digunakan ialah X1.1 untuk indikator X1, X2.1 untuk indikator X2, X3.1 untuk indikator X3, X4.2 untuk indikator X4, Z1.1 dan Z1.2 untuk indikator Z1, Z2.2 untuk indikator Z2, Z3.3 untuk indikator Z3, Y1.2 untuk indikator Y1, Y2.1 dan Y2.2 untuk indikator Y2, serta Y3.1 dan Y3.2 untuk indikator Y3.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4. 3

Inner Model



Sumber: Data diolah peneliti, 2020

4.5 Evaluasi Model PLS

4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.5.1.1 *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *outer loadingnya* > 0,5 dan dikatakan dalam kategori baik apabila nilai *outer*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

loading > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.13
Outer Loading

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading	Keterangan
Beban Kerja (X)	*Work Overload* (X1)	X1.1	0,769	Valid
	Time Urgency (X2)	X2.1	0,840	Valid
	Kurang Umpan Balik (X3)	X3.1	0,796	Valid
	Role Ambiguity (X4)	X4.2	0,804	Valid
Intention to leave (Y)	Ketidakpuasan (Y1)	Y1.2	0,688	Valid
	Mencari Pekerjaan Lain (Y2)	Y2.1	0,818	Valid
		Y2.2	0,858	Valid
	Informasi Perusahaan Lain (Y3)	Y3.1	0,812	Valid
		Y3.2	0,814	Valid
Burnout (Z)	Kelelahan Emosi (Z1)	Z1.1	0,759	Valid
		Z1.2	0,719	Valid
	Perubahan Kepribadian (Z2)	Z2.2	0,640	Valid
	Pencapaian Pribadi Yang Rendah (Z3)	Z3.3	0,707	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel yang tersaji tersebut, nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator variabel baik beban kerja, *burnout*, maupun *intention to leave* lebih dari 0,5. Maka dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

4.5.1.2 *Discriminant Validity*

Dalam pegujian *discriminant validity* penguji menggunakan dua cara yaitu mengukur *cross loading* dan nilai AVE. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah instrument penelitian dapat dikatakan valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten.

Tabel 4.14
Cross Loading

	Beban Kerja (X)	***Burnout* (Z)**	***Intention to leave* (Y)**
X1.1	0,769	0,263	0,290
X1.1	0,769	0,263	0,290
X2.1	0,840	0,439	0,384
X2.1	0,840	0,439	0,384
X3.1	0,796	0,440	0,447
X3.1	0,796	0,440	0,447
X4.2	0,804	0,472	0,423
X4.2	0,804	0,472	0,423
Y1.2	0,598	0,534	0,688
Y1.2	0,598	0,534	0,688
Y2.1	0,343	0,537	0,818
Y2.1	0,343	0,537	0,818
Y2.2	0,340	0,567	0,858
Y2.2	0,340	0,567	0,858
Y3.1	0,286	0,478	0,812
Y3.1	0,286	0,478	0,812
Y3.2	0,371	0,640	0,814
Y3.2	0,371	0,640	0,814
Z1.1	0,573	0,759	0,621

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 4.14

	Beban Kerja (X)	***Burnout* (Z)**	***Intention to leave* (Y)**
Z1.1	0,573	0,759	0,621
Z1.2	0,459	0,719	0,500
Z1.2	0,459	0,719	0,500
Z2.2	0,166	0,640	0,405
Z2.2	0,166	0,640	0,405
Z3.3	0,211	0,707	0,417
Z3.3	0,211	0,707	0,417

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 4.15
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	**AVE**	**√AVE**	**Keterangan**
Beban Kerja	0,644	0,802	Valid
Burnout	0,501	0,708	Valid
Intention to leave	0,640	0,8	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.11 tersebut, diketahui bahwa nilai AVE variabel beban kerja, *intention to leave* dan *burnout* > 0,5 dan akar AVE diatas 0,7.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.5.1.3 *Composite Reliability*

Pengujian reliabilitas menggunakan nilai composite reliability dari setiap variabel yang ada. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Composite Reliability

Variabel	***Composite Reliability***	**Keterangan**
Beban Kerja	0,879	Reliabel
Burnout	0,800	Reliabel
Intention to leave	0,898	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah dilakukan uji outer model, langkah selanjutnya adalah pengujian inner model. Pengujian model structural ini dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari penelitian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.5.2.1 Perhitungan *R-Square*

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat nilai *R-Square* setiap variabel laten dependen. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.17
Nilai *R-Square*

Variabel	**Nilai *R-Square***
Burnout	0,256
Intention to leave	0,502

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *Burnout* adalah 0,256. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya *Burnout* dapat dijelaskan oleh Beban Kerja sebesar 25,6%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel *Intention to leave* sebesar 0,502. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *Intention to leave* dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan *Burnout* sebesar 50,2%.

4.5.2.2 Pengujian *Goodness of Fit*

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination* (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

Q-Square = 1 – [(1 – R21) x (1 – R22)]

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

= 1 – [(1 – 0,256) x (1 – 0,502)]

= 1 – (0,744 x 0,498)

= 1 – 0,371

= 0,629 (*Predictive Relevance*)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,629 atau sebesar 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dikatakan layak sebab besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural dilakukan dengan menggunakan uji t. Dasar yang dipergunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output nilai yang terdapat pada *output path coefficients* :

Tabel 4.18
Hubungan Langsung antar Variabel (*Path Coefficient*)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Beban Kerja (X)	*Burnout* (Z)	0,506	0,518	0,096	5,265	0,000
Beban Kerja (X)	*Intention to leave* (Y)	0,179	0,182	0,100	1,785	0,075
Burnout (Z)	*Intention to leave* (Y)	0,601	0,595	0,077	7,818	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap *burnout* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,506 dengan arah positif. Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *intention to leave* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,179 dengan arah positif. *Burnout* berpengaruh langsung terhadap *intention to leave* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,601 dengan arah positif.

Dalam perhitungan data PLS secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan menggunakan simulasi. Simulasi dalam hal ini dilakukan menggunakan *bootstrapping* terhadap sampel yang ada. Berikut adalah hasil analisis PLS *bootstrapping*:

4.6.1 Beban Kerja Berpengaruh terhadap *Intention to leave*

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh beban kerja terhadap *intention to leave* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,179, dengan nilai *p-values* 0,075 dan t-statistik sebesar 1,785. Nilai *p-values* 0,075 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-statistiknya 1,785 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,645. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Sehingga pada penelitian ini, **hipotesis pertama ditolak.**

4.6.2 Beban Kerja Berpengaruh terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dengan nilai koefisien jalur 0,506, dengan nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 5,265. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik 5,265 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,645. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Sehingga pada penelitian ini **hipotesis kedua diterima.**

4.6.3 *Burnout* Berpengaruh terhadap *Intention to leave*

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh *burnout* terhadap *intention to leave* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,601 dengan nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 7,818. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik 7,818 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,645. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Sehingga pada penelitian ini **hipotesis ketiga diterima.**

4.6.4 Hasil Uji Mediasi

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *intention to leave* dimediasi oleh *burnout*, maka dilakukan uji mediasi dengan melihat output nilai dari specifics indirect effect:

Tabel 4.19

Hubungan Tidak Langsung antar Variabel *(Specifics Indirect Effect)*

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Beban Kerja (X) → *Burnout* (Z) → *Intention to leave* (Y)	0,304	0,306	0,062	4,891	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pengujian antara variabel tersebut membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *intention to leave*. Hasil koefisien jalur beban kerja terhadap *intention to leave* secara tidak langsung sebesar 0,304.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil nilai t-statistik 4,891 > 1,645 dengan nilai *p-values* 0,000 < 0,05. Maka beban kerja secara tidak langsung mampu meningkatkan *intention to leave* dosen.

Selanjutnya dilakukan pengujian variabel mediasi menggunakan sobel test. Sobel test digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel beban kerja (X) terhadap *intention to leave* (Y) melalui variabel *burnout* (Z).

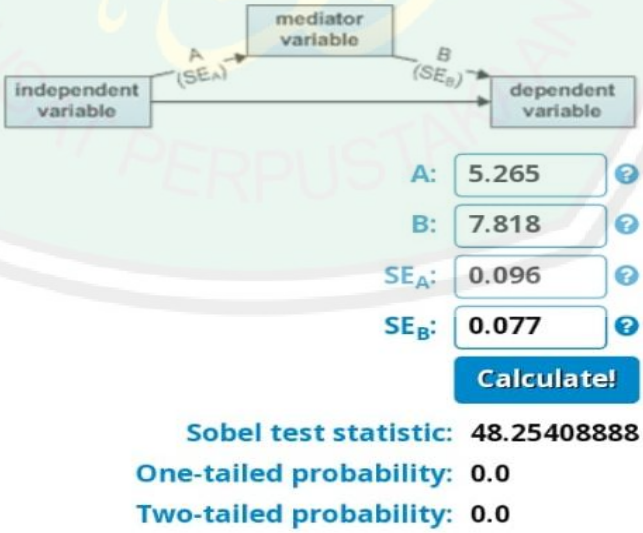
Tabel 4.20
Hasil *Sobel Test*

Jalur	A	B	SE_A	SE_B	T hitung	Sig	Ket
Beban Kerja (X) → *Burnout* (Z) → *Intention to leave* (Y)	5,265	7,818	0,096	0,077	48,254	0,000	Sig

Sumber : Hasil uji *sobel test online*, 2020

Gambar 4. 4

Hasil Sobel Test



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sumber : Hasil uji *sobel test online*, 2020

Berdasarkan hasil uji sobel tersebut dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *intention to leave* dimediasi oleh variabel *burnout* dengan kekuatan mediasi sebesar 48,254. Sehingga pada penelitian ini **hipotesis keempat diterima.**

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to leave*

Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *intention to leave* (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian Fuhasari (2016) yang juga menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to leave*. Serta bertentangan dengan penelitian Ariyati dan Mahera (2018), Kurniawati dkk. (2018), Tulangow, et al. (2018) dan Christy dan Priartini (2019) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

Pembahasan mengenai beban kerja juga banyak terdapat di dalam Al-Qur'an, salah satunya yaitu QS. Al-A'raaf ayat 42:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

وَالَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَآ اُولٰۤىِٕكَ اَصْحٰبُ الْجَنَّةِ ۚ هُمْ فِيْهَا خٰلِدُوْنَ

(42)

Artinya:

"Dan orang-orang yang beriman serta mengerjakan kebajikan, Kami tidak akan membebani seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. Mereka itulah penghuni-penghuni surga; mereka kekal di dalamnya" (QS. Al-A'raaf: 42)

Hal ini disebabkan oleh sebagian besar sampel pada penelitian ini merupakan dosen dengan status PNS dan CPNS, dimana mereka memiliki kepastian jaminan kerja dan hal tersebut juga membuat mereka merasa aman akan status pekerjaannya sehingga beranggapan bahwa beban kerja yang ada memang sudah menjadi ketetapan tertulis oleh pemerintah, dan setiap individu wajib mentaati serta menjalankan beban kerja masing-masing sesuai jabatan yang dimiliki.

Hasil wawancara dengan beberapa narasumber juga dapat memberikan gambaran mengapa beban kerja yang tinggi tidak mempengaruhi intention to leave. Salah satunya Bapak "W" yang merupakan dosen salah satu fakultas di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menyatakan beban kerja yang beliau rasakan tinggi namun tidak ingin berhenti dikarenakan sulit dan rumitnya alur untuk berhenti.

Lalu Bapak "AF" juga berpendapat:

Narasumber (Bapak AF): "Kalo soal beban kerja, saya banyak sangat sekali mbak, beban kerja menumpuk, mengajar, tugas tambahan, tapi bukan berarti saya ingin berhenti".

Kemudian peneliti bertanya: "Beban kerja seperti apa yang bapak miliki?"

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Narasumber (Bapak AF) menjawab: “Jadi dosen itu memiliki kewajiban yang namanya tridharma mbak, mengajar, meneliti, juga mengabdi. Tapi selain itu ada juga yang ditempatkan di fakultas seperti saya. Hal itu yang membuat saya merasa kadang kewalahan. Saya pengen gitu seperti teman-teman dosen lain yang setelah mengajar terus pulang, gak ada beban kerja lain”.

Sementara Ibu “F” yang merupakan dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mengaku bahwa beliau tidak memiliki keinginan untuk berhenti karena sudah nyaman bekerja sebagai dosen dan meskipun beban kerja di luar tridharma cukup banyak terutama ketika ada *event*, hal tersebut masih tergolong normal dan tidak mengganggu pelaksanaan tridharma. Seperti tertuang dalam cuplikan wawancara ini:

Peneliti bertanya: “Kalau dari ibu pribadi kiranya kenapa tidak memiliki keinginan berhenti?”

Narasumber (Ibu F) menjawab: Kalau saya pribadi sih, ya saya merasa nyaman kerja sebagai dosen, dan dari sudut pandang perempuan jadi dosen itu pembagian manajemen waktu antara pekerjaan dan rumah tangga akan berjalan lebih baik, dibandingkan kerjaan lain misal aja di bank, atau di perusahaan lain yang aturan jam kerjanya ketat banget sampai ada yang harus lembur sampai tengah malam, terlebih lagi Alhamdulillah saya statusnya PNS, mungkin akan berbeda juga kalo dari sudut pandang dosen yang non PNS”

Dilihat dari jawaban narasumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa status pekerjaan dan gender merupakan faktor yang cukup penting dalam mempertimbangkan keinginan seseorang untuk berhenti dari sebuah organisasi tempatnya bekerja.

Tidak signifikannya hasil penelitian ini juga disebabkan oleh besarnya tingkat komitmen yang dimiliki oleh individu terkait, karena beberapa sampel merupakan lulusan dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sendiri, sehingga mereka berpendapat bahwa ini merupakan salah satu bentuk pengabdian terhadap almamaternya.

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X) terhadap variabel *burnout* (Z) yang artinya semakin besar beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami oleh dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang selaku responden penelitian ini. Hal ini didukung oleh penelitian Sari dan Putu (2014) yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dan *burnout*.

Burnout sendiri merupakan *emotional distress* atau keadaan psikologis yang dialami ketika seseorang bekerja. *Burnout* bisa menjadi masalah yang cukup serius bagi orang-orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan orang lain (Ivancevich et al., 2007: 307). *Burnout* sering dialami oleh orang yang profesinya bersifat menolong orang lain, seperti guru, perawat, dan penasihat sangat rentan mengalami kejenuhan karena pekerjaannya, dalam penelitian ini yang digunakan adalah profesi dosen yang sering melakukan kontak dengan banyak rekan dan mahasiswa yang memiliki sifat yang berbeda-beda.

Menurut Maslach (dalam Sari dan Putu, 2014: 87) *burnout syndrome* memiliki tiga dimensi, yaitu *emotional and physical exhaustion* (keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan), *depersonalization* (sikap dan perasaan negatif terhadap pasien atau orang lain), dan *perceive inadequacy of professional accomplishment* (penilaian diri negatif dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan). Dalam penelitian ini, jawaban responden pada kuisioner dominan pada dimensi *emotional and physical exhaustion* yang juga tergambar dalam indikator kelelahan emosi pada 2 item yaitu merasa tertekan dan keluhan fisik. Di mana pada item merasa tertekan ada sebanyak 10 orang yang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan sangat setuju bahwa mereka sering merasa tertekan ketika diberikan tugas yang berat. Sementara pada item keluhan fisik, ada 13 orang yang menyatakan setuju dan 2 orang yang menyatakan sangat setuju bahwa mereka mudah mengalami kelelahan.

Beberapa responden yang penulis wawancarai menyatakan kesetujuan mereka bahwa perasaan jenuh terhadap pekerjaan kerap terjadi disaat terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dan juga ketika ada event-event jurusan ataupun fakultas dimana responden memiliki tambahan beban kerja pada waktu yang bersamaan. Hal ini dibenarkan oleh Ibu F:

Peneliti bertanya: "Apa ibu pernah merasakan jenuh dalam bekerja di saat-saat tertentu bu? Kiranya faktor apa nggeh yang paling dominan yang membuat jenuh?"

Narasumber F: "Jenuh mungkin pada saat terlalu banyak tugas-tugas yang sifatnya administratif yang harus diselesaikan".

Dilihat dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perasaan jenuh tersebut hanya muncul ketika tugas-tugas sedang banyak saja, bukan setiap waktu, maka hal tersebut masih tergolong sesuatu yang wajar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.7.3 Pengaruh *Burnout* terhadap *Intention to leave*

Kejenuhan kerja dapat terjadi akibat beberapa hal salah satunya beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dalam penelitian ini item yang paling dominan adalah keluhan fisik atau mudahnya responden mengalami kelelahan dalam bekerja, hal ini bisa disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus dikerjakan dengan batas waktu yang relatif singkat, namun tidak disertai olahraga dan istirahat yang cukup. Sementara frekuensi jawaban dalam kuisioner variabel *intention to leave* dominan pada item adanya kompetisi tidak sehat, di mana ada 14 orang yang menjawab setuju dan 3 orang menjawab sangat setuju. Hal itu mengindikasikan bahwa salah satu faktor yang dapat memicu keinginan individu untuk berhenti dalam penelitian ini adalah perasaan adanya kompetisi yang tidak sehat di organisasi saat ini. Namun faktor ini mungkin saja berbeda bagi satu responden dan responden lainnya.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave* dosen, dimana hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kejenuhan kerja yang dialami oleh dosen maka akan semakin tinggi pula keinginan berhenti dari organisasi ini muncul. Namun dari frekuensi jawaban responden yang telah dikumpulkan oleh peneliti, individu dalam organisasi ini dominan tidak merasakan kejenuhan maupun keinginan berhenti. Tapi tidak menutup kemungkinan bahwa sewaktu-waktu bisa saja ada individu yang memiliki keinginan berhenti dikarenakan jenuh yang berkepanjangan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan terdahulu tentang pengaruh *burnout* terhadap *intention to leave* pada tenaga pendidik yang dilakukan oleh Survival (2017) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh langsung terhadap keinginan dosen untuk pindah kerja.

Salah satu ayat yang berkaitan dengan *burnout* yaitu QS. Yunus ayat 62 yang berbunyi:

اَلآ اِنَّ اوْلِيآء اللهِ لاَ خوفٌ عَلَيْهِمْ وَلاَ هُمْ يَحْزَنُوْنَ (62)

Artinya:

"Ingatlah wali-wali Allah itu, tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati" (QS. Yunus: 62)

4.7.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to leave* dimediasi oleh *Burnout*

Dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh langsung beban kerja terhadap *intention to leave* dikarenakan rasa aman dan komitmen kerja yang cukup tinggi. Akan tetapi hasil uji sobel menyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi antara beban kerja dan *intention to leave* melalui *burnout*, yang mana hal tersebut mungkin terjadi karena beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *burnout* dan *burnout* memiliki pengaruh langsung terhadap *intention to leave* pada dosen.

Xiaoming et al. (2014) menyatakan bahwa tuntutan beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasakan kelelahan secara mental (*burnout*). Dan burnout yang berkepanjangan merupakan salah satu faktor yang mampu memicu keinginan pekerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk pindah dari tempatnya bekerja saat ini (Wulansari dan Yuniawan, 2017). (Lu and Gursoy, 2013) menyatakan bahwa semua golongan umur baik tua ataupun muda ketika mereka mengalami kelelahan kerja ternyata akan memiliki hubungan positif terhadap niat untuk meninggalkan organisasi.

Ayat Al-Qur'an yang membahas mengenai *burnout* salah satunya yaitu QS. An-Nisaa ayat 79 yang berbunyi:

مَآ اَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللّٰهِ ۖ وَمَآ اَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنْ نَّفْسِكَ ۗ وَاَرْسَلْنٰكَ لِلنَّاسِ رَسُوْلًا ۗ وَكَفٰى بِاللّٰهِ شَهِيْدًا (79)

Artinya:

"Kebajikan apapun yang kamu peroleh adalah dari Allah dan keburukan apapun yang kamu menimpamu, itu dari kesalahan dirimu sendiri. Kami mengutusmu (Muhammad) menjadi Rasul kepada (seluruh) manusia. Dan cukuplah Allah yang menjadi saksi" (QS. An-Nisaa: 79).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *intention to leave* pada dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Artinya apabila terjadi peningkatan beban kerja pada dosen, maka belum tentu hal tersebut akan meningkatkan keinginan dosen untuk berhenti dari organisasinya saat ini. Tidak signifikannya hasil penelitian disebabkan oleh sebagian besar sampel pada penelitian ini merupakan dosen dengan status PNS dan CPNS, dimana mereka memiliki kepastian jaminan kerja dan hal tersebut juga membuat mereka merasa aman akan status pekerjaannya, faktor lainnya ialah besarnya tingkat komitmen yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Hasil ini menolak hipotesis pertama penelitian ini serta hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyati dan Mahera (2018), Kurniawati dkk. (2018), Tulangow, et al. (2018), dan Christy dan Priartini (2019) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave.* Hasil penelitian ini justru mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fuhasari (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *intention to leave.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada pada dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Artinya apabila terjadi peningkatan beban kerja pada dosen, maka hal tersebut akan mendorong terjadinya peningkatan *burnout* yang dialami oleh dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam penelitian ini, item yang paling dominan adalah keluhan fisik atau mudahnya responden mengalami kelelahan dalam bekerja, hal ini bisa disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus dikerjakan dengan batas waktu yang relatif singkat, namun tidak disertai olahraga dan istirahat yang cukup. Hal ini didukung oleh penelitian Sari dan Putu (2014) yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dan burnout.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave* pada dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Artinya apabila semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh dosen, maka hal tersebut dapat mendorong keinginan dosen untuk berhenti dari organisasi. Namun dari frekuensi jawaban responden yang telah dikumpulkan oleh peneliti, saat ini individu dalam organisasi ini dominan tidak merasakan kejenuhan maupun keinginan berhenti. Tapi tidak menutup kemungkinan bahwa sewaktu-waktu bisa saja ada individu yang memiliki keinginan berhenti dikarenakan jenuh yang berkepanjangan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan terdahulu tentang pengaruh *burnout* terhadap *intention to leave* pada tenaga pendidik yang dilakukan oleh Survival (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh langsung terhadap keinginan dosen untuk pindah kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave* dimediasi oleh *burnout* pada dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Artinya apabila terjadi peningkatan beban kerja pada dosen maka hal tersebut dapat mendorong keinginan dosen berhenti dari organisasi jika melalui variabel *burnout*, atau mengalami peningkatan kejenuhan kerja. Pada penelitian ini beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *intention to leave*, akan tetapi berpengaruh secara tidak langsung dimediasi oleh variabel *burnout*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Xiaoming et al. (2014) yang menyatakan bahwa tuntutan beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasakan kelelahan secara mental (*burnout*). Dan *burnout* yang berkepanjangan akan mampu memicu keinginan pekerja untuk pindah dari tempatnya bekerja saat ini (Wulansari dan Yuniawan, 2017).

5.2 Saran

1. Bagi Instansi/Organisasi

1) Meskipun dosen-dosen yang merupakan objek penelitian ini tidak memiliki tendensi untuk berhenti bekerja/meninggalkan organisasi, namun beban dosen (di luar mengajar) yang cukup berat dapat mengakibatkan kejenuhan kerja dikarenakan beberapa faktor dominan dalam penelitian ini yaitu kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, responden mudah mengalami kelelahan, dan adanya persaingan tidak sehat dalam organisasi, sehingga dalam penelitian ini penulis menyarankan perlunya manajemen waktu untuk mengerjakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tugas sehingga lebih proporsional antara kuantitas tugas dan waktu yang menjadi batasan.

2) Mengingat kondisi pada poin pertama dan juga banyaknya jam mengajar, hal tersebut tentulah membuat dosen-dosen untuk memaksakan kemampuannya, sehingga akan mempengaruhi perasaan jenuh dalam bekerja. Selain itu, perlunya pengawasan dan manajemen yang lebih baik dalam lingkup kerja dosen, dikarenakan masih dijumpai kasus-kasus atau perasaan akan persaingan yang tidak sehat di dalam organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ulang atau penelitian lebih lanjut di universitas swasta yang memiliki beban kerja tinggi serta tingkat turnover yang juga tinggi atau universitas negeri namun berfokus terhadap dosen dengan status non-pns atau tidak tetap saja agar hasil penelitian bisa lebih konkret dan dapat dipertanggung jawabkan. Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya dapat menambah variasi indikator yang lebih mampu mewakilkan variabel yang sedang diteliti.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.

Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and *Turnover intention*s with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, *2*(1), 27–37.

Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Abdullah, Husaini. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*. Edisi:51. 1829 - 7463.

Abdullah, Ibrahim H. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Komitmen Organisasional dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Muhammadiyah Mataram). *Disertasi*. Universitas Brawijaya.

Abugre, James B. (2017). Relation at Workplace, Cynicsm and *Intention to leave* A Proposed Conceptual Framework for Organisations. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25 No. 2, pp. 198-216.

Alfresia, Vidya P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Alifandi, Yanuar. (2016). Kelelahan Emosi *(Emotional Exhaustion*) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja Paruh Waktu). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.

Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, *5*(1), 1–13.

Behery, M., Abdallah, S., Parakandi, M., Kukunuru, S. (2016). Psychological contracts and *intention to leave* with mediation effect of organizational commitment and employee satisfaction at times of recession. *Review of International Business and Strategy*, *26*(2), 184–203.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Cahyaningrum, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.*Skripsi.* Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Christy, M. Y. P., & Priartini, P. S. (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 8-16.

Cooper, Cary L., and Travers, Cheryl J. (2012). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession. eBook : Document. English.* Hoboken : Taylor and Francis.

Departemen Dalam Negeri. Permendagri No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008).

Dhania, Dhini R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 1(1), 15-23.

Elfita, Rifa., Zulhaini., dan Mailani, Ikrima. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*. Vol 1, No 1.

Elizabeth, M. L. (2012). *Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat dengan Intention to Quit dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011*. Universitas Indonesia.

Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *3*(1), 74–79.

Fuhasari, Lilla. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta).*Skripsi.* Universitas Negeri Yogyakarta.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, Alexander N.S., dan Sahertian, Hallie J. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan pada Hotel Grand Mansion Blitar. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 14 No 3.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hadyanto, Jessica K. (2018). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Keinginan. Berpindah Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Sunson Textile Manufacturer di Kabupaten Bandung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

Hakanen, J. J., & Koivumaki, J. (2014). Engaged or Exhausted- How Does It Affect Dentist's Clinical Productivity. *Journal Burnout Research*. Vol. 1 (12-18).

Hikmatullah, Farid. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi IT. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Volume 9. No. 1.

Ibrahim, Isra' D.K., Asmony, Thatok., Nurmayanti, Siti. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*s yang dimediasi oleh *Burnout* (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) di Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram.*

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi 7. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.

Kilmah, Tim B. (2013). *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur'an dan Hadits Jilid 1.* Jakarta: Kamil Pustaka.

----------. (2013). *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur'an dan Hadits Jilid 4.* Jakarta: Kamil Pustaka.

----------. (2013). *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur'an dan Hadits Jilid 6.* Jakarta: Kamil Pustaka.

Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 95–102.

Kusuma, Aster A. dan Soesatyo, Yoyok. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 2.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lianto, E. N. (2019). *Suara Psikologi untuk Insan Indonesia*. J: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

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, Vol. XX, N,* 1–26. https://doi.org/10.1177/1096348013495696

Mahaiswari, S., & Rahyuda, A. G. (2015). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis dan Beban Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi pada Sebuah Klinik Kecantikan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4*(4), 930–942.

Maulidah, Rifqatul. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

McIntosh, P. (2010). *Action Research And Reflective Practice. Creative And Visual Methods To Facilitate Reflection And Learning.* London & New York: Routledge.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.

Muhtadi. (2015). Analisis Pengaruh *Equity* terhadap Niat untuk Keluar Organisasi. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo*. Vol 1, No 1.

Ngadiman., Muchlish, Munawar., Bangun, Nurainun. (2014). Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan serta Keinginan Berpindah Kerja (Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta). *Konferensi Ilmiah Akuntansi I.*

Pemerintah Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara RI Tahun 2005 Nomor 157. Jakarta: Sekretariat Negara.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan.

Pradana, Andika dan Salehudin, Imam. (2013). Role of Work Overload toward *Turnover intention* among Newly Hired Public Accountants. *Munich Personal RePEc Archive.* Paper No. 54342.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Qureshi, Muhammad I., Jamil, Raja A., Iftikhar, Mehwish., Arif, Sadia., Lodhi, Saeed., Naseem, Imran., dan Zaman, Khalid. (2012). Job Stress, *Workload*, Environment and Employees *Turnover intention*: Destiny or Choice. *Journal of Management Info*, Vol 65, No. 8. 230-241.

Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Riani, Ni L. T. dan Putra, Made S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 11.

Riggio, Ronald E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology (6th ed)*. New Jersey: Pearson Education.

Rinaldi, Adji. (2015). Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap *Intention to leave* Karyawa pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara Medan.

Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rozabiyah, Lailatul. (2019). Pengaruh Kualitas Informasi dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Santoso, Y. (2015). *Organization Design and Job Analysis-Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sari, D. Y., & Putu, N. L. (2014). Hubungan Beban Kerja terhadap *Burnout* Syndrome pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, *5(2)*, 87–92.

Sharma, Naman. 2019. *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations.* United States of America: IGI Global.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sitepu, Agripa T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 1(4): 1123-1133.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Skelton, Angie R., Nattress, Deborah., and Dwyer, Rocky J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science.* Vol 25 Issue 49.

Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and *Workload* on *Intention to leave*, Mediating Role of Job Stress. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, (219), 717–723.

Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sukardi. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sulistyandari, Karsidi. (2012). Peran Motivasi dan Kompleksitas Pekerjaan dalam Mendorong Perilaku Kreatif Dosen Perguruan Tinggi di Wilayah Kota Purwokerto. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* Volume 11. Nomor 01.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI OFFSET.

Supriyanto, Achmad S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.

Supriyanto, Ahmad S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset. Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Supriati. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Inovasi dan Bisnis* 6, 30-37.

Suryati, Resti D. (2013). Pengaruh Pelayanan dan Kemampuan Manajerial Pengurus terhadap Efektivitas Organisasi Koperasi Sekunder (Studi Kasus pada Anggota Koperasi Pemuda Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Skripsi.* Universitas Pendidikan Indonesia.

Tim Penyusun. (2016). Pedoman Pendidikan 2016 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Malang: UIN Malang.

Tulangow, Margaritha J., Saerang, David P. E., Rumokoy, Farlane S. (2018). The Effect Of Job Stress, Work Environment And *Workload* On Employee *Turnover intention* (Case Study At PT. Wika Realty Manado). *Jurnal EMBA.* Vol.6 No.2. Hal. 474 – 482.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim-malang.ac.id. Profil Universitas. Diakses pada 8 Maret 2020, dari https://www.Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim-malang.ac.id/s/Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim/profil

Wibowo, Tri H. (2003). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi terhadap Niat Pindah (Studi Kasus pada 4 Perguruan Tinggi Swasta : UNISSULA, UNTAG, USM, UDINUS). *Tesis*. Universitas Diponegoro.

Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover intention karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang*.

Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Intention to Quit dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *6*(4), 1–14.

Xiaoming, Yang., Ma B.J., Chang, C.L., and Shieh, C.J. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Ethno Med.* 8(3): 229-237

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1 Petunjuk Pengisian dan Instrumen Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

KUISIONER

Penelitian Skripsi

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *intention to leave* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* pada dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden. Semua informasi dari hasil penelitian akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Jika Bapak/Ibu bersedia, maka penulis mohon kesediaan untuk menandatangani lembar persetujuan yang terlampir.

Atas perhatian dan kesediaannya menjadi responden, penulis ucapkan terima kasih.

Peneliti
Uswatun Hasanah

Mahasiswa Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

(Inform Consent)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini bersedia menjadi responden setelah diberikan penjelasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

Nama : Uswatun Hasanah

Judul : Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to Leave* dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikianlah surat persetujuan ini saya tanda tangani tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya menyadari bahwa penelitian ini tidak akan merugikan saya sebagai responden, oleh sebab itu saya bersedia menjadi responden.

Responden

Malang, …. …… 2020

( )

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

PETUNJUK

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan tanpa tekanan
2. Mohon beri tanda centang (√) pada pernyataan yang anda pilih di kotak yang tersedia
3. Pertanyaan yang dijawab akan diberikan kode 1,2,3,4,5. Setiap responden hanya diberi kesempatan untuk memilih satu jawaban.

Bagian I : Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
   ☐ 20-30 tahun ☐ 30-40 tahun ☐ 40-50 tahun ☐ diatas 50 tahun
3. Jenis Kelamin :
   ☐ Laki-laki
   ☐ Perempuan
4. Pendidikan terakhir
   ☐ S-1 ☐ S-2 ☐ S-3
5. Mengajar di fakultas :
   ☐ Ilmu Tarbiyah dan Keguruan ☐ Ekonomi ☐ Syariah
   ☐ Sains dan Teknologi ☐ Psikologi ☐ Humaniora
6. Lama bekerja…
   ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ 10-15 tahun ☐ di atas 15 tahun
7. Status pekerjaan..
   ☐ PNS ☐ CPNS ☐ DTN-PNS ☐ Lainnya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Bagian II

Mohon beri tanda centang (√) pada pernyataan yang anda pilih di kotak yang tersedia di bawah ini!

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Variabel Beban Kerja					
1	Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan					
3	Waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas terlalu singkat					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Pimpinan kurang memberikan kritik dan saran					
6	Pimpinan memberi saya pujian atas hasil kerja saya					
7	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kompetensi saya					
8	Informasi/arahan mengenai pekerjaan yang diberikan kurang lengkap					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Variabel *Burnout*					
1	Saya sering merasa tertekan ketika diberikan tugas yang berat					
2	Saya mudah mengalami kelelahan					
3	Saya tidak pernah berkata dan berperilaku kurang sopan (kasar) ketika merasa lelah dalam bekerja					
4	Saya cenderung tidak begitu perduli dengan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	masalah yang dimiliki rekan kerja atau orang lain di sekitar saya					
5	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan					
6	Saya merasa memiliki kemampuan					
7	Saya merasa kurang puas terhadap pekerjaan saya saat ini					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Variabel *Intention to Leave*					
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
2	Saya merasakan adanya kompetisi yang tidak sehat di organisasi tempat saya bekerja saat ini					
3	Tekanan yang saya dapat di organisasi membuat saya ingin meninggalkan organisasi					
4	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saat ini sehingga saya berkeinginan untuk keluar dari organisasi					
5	Saya mencari informasi tentang kondisi organisasi lain untuk meninggalkan organisasi saat ini					
6	Peluang untuk diterima di organisasi lain sangat besar sehingga saya berkeinginan untuk meninggalkan tempat saya bekerja saat ini					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisioner

Beban Kerja

No	x1.1	x1.2	x2.1	x2.2	x3.1	x3.2	x4.1	x4.2
1	4	2	4	4	3	3	4	3
2	1	5	1	1	1	5	4	2
3	3	4	2	2	2	3	5	2
4	2	4	2	4	2	4	4	2
5	2	4	2	4	2	2	2	2
6	3	5	1	5	3	5	5	1
7	2	4	4	3	4	2	3	4
8	3	5	2	5	3	3	5	4
9	4	4	4	4	4	2	2	4
10	3	3	3	4	4	2	3	3
11	2	3	3	4	2	4	4	3
12	5	3	4	4	4	3	2	2
13	2	4	2	4	3	4	4	2
14	3	2	4	3	5	4	3	4
15	2	4	2	4	2	4	4	3
16	2	3	2	4	2	3	4	2
17	3	4	3	4	3	3	4	2
18	2	4	3	4	2	4	4	2
19	3	4	3	5	5	1	4	4
20	1	5	3	5	2	4	4	2
21	5	4	4	4	2	1	4	4
22	4	4	4	4	5	1	2	4
23	2	4	3	4	3	4	5	3
24	2	4	2	4	2	4	4	3
25	1	5	2	5	1	4	5	2
26	2	4	3	3	2	4	4	3
27	3	3	2	4	2	4	4	2
28	2	4	2	4	2	4	4	2
29	2	4	2	4	2	4	4	2
30	2	4	2	4	2	4	4	2
31	2	5	2	5	2	3	4	2
32	3	3	3	4	2	4	4	2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

33	2	4	2	2	2	4	4	2
34	3	4	4	4	4	3	3	4
35	2	2	2	4	3	3	3	2
36	2	3	2	2	2	1	4	4
37	5	4	4	4	3	3	4	3
38	2	4	2	4	2	4	4	2
39	3	1	3	4	5	3	4	5
40	2	3	2	4	2	3	4	2
41	3	4	4	3	4	1	3	5
42	3	4	4	4	4	3	4	3
43	3	5	3	5	2	4	5	2
44	2	4	4	4	2	4	4	2
45	3	5	4	4	3	3	3	2
46	2	4	2	4	2	4	4	2
47	3	5	2	5	1	5	5	1
48	3	4	4	5	2	3	2	4
49	2	5	2	4	3	3	4	2
50	3	4	3	4	3	3	4	4
51	2	4	2	4	3	4	4	2
52	4	2	3	2	3	3	4	4
53	3	4	2	4	2	4	3	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3
55	1	5	1	5	1	5	5	1
56	3	3	3	2	3	2	4	4
57	3	3	2	4	3	3	4	2
58	3	4	3	3	3	3	5	3
59	2	4	2	4	3	3	4	2
60	2	5	2	4	3	3	4	2
61	2	4	2	4	5	1	4	5
62	4	3	4	4	5	1	4	4
63	4	4	3	2	3	3	3	3
64	2	4	2	4	2	4	4	2
65	2	4	2	4	2	3	5	2
66	3	4	3	4	3	3	5	2
67	2	4	2	4	2	4	4	2
68	3	4	2	4	2	4	4	2
69	3	4	3	4	3	3	4	3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

70	2	4	3	3	2	4	5	2
71	5	4	5	2	2	5	2	4
72	3	4	2	5	2	4	4	2
73	2	4	2	4	2	4	2	2
74	4	3	4	4	3	3	4	2
75	2	4	2	4	2	4	4	2
76	2	4	3	4	2	4	4	2
77	4	4	4	3	2	4	4	2
78	2	4	2	4	3	3	4	4
79	1	5	1	5	1	5	5	1
80	3	3	3	4	3	4	3	4
81	2	4	1	5	2	4	2	2
82	3	4	3	4	2	4	4	2
83	3	4	2	4	4	1	4	2

Burnout

No	z1.1	z1.2	z2.1	z2.2	z3.1	z3.2	z3.3
1	4	4	3	2	4	5	3
2	2	2	4	1	5	5	1
3	2	2	4	1	5	5	1
4	2	2	4	2	4	4	2
5	4	2	4	2	4	4	2
6	1	1	5	1	5	5	1
7	3	2	4	3	4	4	4
8	1	2	5	1	5	5	1
9	4	4	4	3	4	4	3
10	3	3	3	2	4	3	2
11	3	2	4	3	4	4	2
12	4	4	2	2	4	3	2
13	2	2	4	2	4	4	4
14	4	2	5	3	5	5	3
15	1	1	5	1	5	5	1
16	2	2	4	3	4	3	4
17	2	2	3	3	3	3	4
18	2	2	3	2	4	4	2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

19	2	2	4	2	4	4	2
20	2	2	4	2	4	4	2
21	2	2	5	2	4	5	3
22	4	2	5	1	4	4	2
23	2	2	5	3	4	5	2
24	2	2	4	2	4	4	2
25	1	2	4	2	4	5	1
26	2	3	4	3	4	2	2
27	2	2	5	2	4	4	4
28	2	2	4	2	4	4	2
29	2	2	4	2	4	4	2
30	2	2	4	2	4	4	2
31	2	2	5	2	5	4	2
32	2	4	3	2	3	3	2
33	2	2	4	2	4	4	2
34	3	2	4	3	4	4	2
35	1	1	4	5	5	5	2
36	3	2	4	4	4	4	3
37	2	2	4	2	4	5	1
38	4	2	4	2	4	4	2
39	4	3	3	2	5	5	3
40	2	4	5	3	4	4	3
41	5	5	4	2	3	4	2
42	3	2	4	2	4	4	3
43	2	1	5	1	5	5	1
44	2	2	4	2	4	4	2
45	2	3	4	2	4	4	2
46	2	2	4	2	4	4	2
47	1	1	5	1	5	5	1
48	2	3	3	5	5	4	2
49	2	3	4	2	4	4	2
50	3	4	4	2	4	4	2
51	2	2	4	3	4	4	2
52	5	5	2	2	4	4	2
53	2	2	4	2	4	4	2
54	4	3	5	2	5	5	3
55	1	1	5	1	5	5	1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

56	3	4	2	3	4	3	2
57	2	2	4	2	4	4	2
58	3	3	5	1	5	5	1
59	2	2	4	2	4	4	2
60	1	1	5	1	5	5	1
61	2	2	5	1	4	4	2
62	3	4	3	4	4	4	4
63	3	3	3	2	4	4	2
64	2	2	5	2	4	4	4
65	2	2	5	2	4	5	2
66	2	2	5	2	4	5	2
67	2	2	4	2	4	4	2
68	2	2	4	2	4	4	2
69	2	4	5	3	5	5	2
70	2	3	5	1	5	4	2
71	1	2	5	1	5	5	1
72	2	2	4	2	4	4	2
73	2	4	4	2	4	4	2
74	2	2	5	1	5	5	2
75	2	2	5	2	4	4	3
76	3	3	4	2	4	4	2
77	4	4	4	2	3	4	2
78	3	4	4	2	4	4	2
79	1	1	5	3	5	5	3
80	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	4	1	5	5	1
82	2	1	5	2	5	4	2
83	3	4	3	2	4	4	2

Intention to Leave

No	y1.1	y1.2	y2.1	y2.2	y3.1	y3.2
1	4	4	3	3	4	2
2	5	1	1	1	1	1
3	4	1	1	1	1	1
4	4	2	1	1	1	1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5	4	4	2	2	2	2
6	5	1	1	1	1	1
7	5	5	1	1	1	3
8	3	3	2	1	1	1
9	3	4	4	4	3	3
10	3	3	2	2	2	2
11	4	2	2	2	2	2
12	5	3	2	2	2	2
13	4	3	2	2	2	2
14	4	4	2	2	2	2
15	5	2	1	1	1	1
16	4	3	2	1	2	2
17	4	2	3	2	1	1
18	4	3	2	2	2	2
19	4	3	2	2	2	1
20	4	2	2	2	2	2
21	1	5	2	2	2	2
22	5	4	2	2	2	2
23	3	2	2	2	2	2
24	4	3	2	2	2	2
25	4	3	2	1	1	1
26	3	4	1	3	2	2
27	4	2	2	2	2	1
28	4	2	2	2	2	2
29	4	2	2	2	2	2
30	4	2	2	2	2	2
31	4	2	2	2	2	2
32	3	2	2	3	1	1
33	3	3	3	3	3	3
34	4	3	2	2	2	1
35	3	3	2	3	3	2
36	2	4	2	2	2	3
37	4	2	1	1	1	1
38	3	2	2	2	2	2
39	1	5	5	5	2	3
40	4	3	2	2	1	2
41	2	2	2	2	2	3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

42	2	4	2	2	2	2
43	3	3	2	1	1	1
44	4	2	2	2	2	2
45	3	2	2	2	2	2
46	4	2	2	2	2	2
47	5	1	1	1	1	1
48	4	4	2	2	2	2
49	4	3	2	2	1	2
50	3	3	2	2	2	2
51	1	3	2	2	2	2
52	4	3	4	5	2	2
53	4	3	2	2	2	2
54	1	4	3	3	3	3
55	5	1	1	1	1	1
56	4	3	2	2	2	2
57	4	1	2	2	1	1
58	3	2	2	2	2	2
59	3	3	2	2	2	2
60	3	2	2	1	1	1
61	4	4	1	1	1	1
62	2	4	3	2	2	4
63	1	4	3	3	3	3
64	3	2	2	1	1	1
65	4	2	2	2	2	1
66	2	2	2	2	3	3
67	3	2	2	2	2	2
68	3	2	2	2	2	2
69	2	3	2	2	2	2
70	3	2	3	1	1	1
71	3	2	1	1	1	1
72	4	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2
74	4	3	2	2	2	2
75	4	1	2	2	1	2
76	4	2	2	2	2	1
77	4	2	2	2	2	2
78	3	2	2	2	2	2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

79	5	1	1	1	1	1
80	3	3	1	1	1	2
81	4	2	1	1	1	1
82	5	2	1	1	1	1
83	2	4	2	2	2	2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Cross Loading

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

	Beban Kerja (X)	Burnout (Z)	Intention to Leave (Y)	X1	X2	X3	X4
x1.1	0.769	0.263	0.290	1.000	0.681	0.435	0.389
x1.1	0.769	0.263	0.290	1.000	0.681	0.435	0.389
x2.1	0.840	0.439	0.384	0.681	1.000	0.473	0.536
x2.1	0.840	0.439	0.384	0.681	1.000	0.473	0.536
x3.1	0.796	0.440	0.447	0.435	0.473	1.000	0.638
x3.1	0.796	0.440	0.447	0.435	0.473	1.000	0.638
x4.2	0.804	0.472	0.423	0.389	0.536	0.638	1.000
x4.2	0.804	0.472	0.423	0.389	0.536	0.638	1.000
y1.2	0.598	0.534	0.688	0.309	0.441	0.550	0.608
y1.2	0.598	0.534	0.688	0.309	0.441	0.550	0.608
y2.1	0.343	0.537	0.818	0.234	0.255	0.340	0.271
y2.1	0.343	0.537	0.818	0.234	0.255	0.340	0.271
y2.2	0.340	0.567	0.858	0.245	0.249	0.306	0.291
y2.2	0.340	0.567	0.858	0.245	0.249	0.306	0.291

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

	Beban Kerja (X)	Burnout (Z)	Intention to Leave (Y)	X1	X2	X3	X4
y2.2	0.340	0.567	0.858	0.245	0.249	0.306	0.291
y2.2	0.340	0.567	0.858	0.245	0.249	0.306	0.291
y3.1	0.286	0.478	0.812	0.213	0.287	0.241	0.175
y3.1	0.286	0.478	0.812	0.213	0.287	0.241	0.175
y3.2	0.371	0.640	0.814	0.163	0.310	0.355	0.351
y3.2	0.371	0.640	0.814	0.163	0.310	0.355	0.351
z1.1	0.573	0.759	0.621	0.373	0.464	0.498	0.499
z1.1	0.573	0.759	0.621	0.373	0.464	0.498	0.499
z1.2	0.459	0.719	0.500	0.353	0.385	0.321	0.412
z1.2	0.459	0.719	0.500	0.353	0.385	0.321	0.412
z2.2	0.166	0.640	0.405	-0.044	0.194	0.136	0.230
z2.2	0.166	0.640	0.405	-0.044	0.194	0.136	0.230
z3.3	0.211	0.707	0.417	0.039	0.185	0.264	0.178
z3.3	0.211	0.707	0.417	0.039	0.185	0.264	0.178

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Outer Loading

Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Beban Kerja (X)	Burnout (Z)	Intention to Le...	X1	X2	X3	X4	Y
x1.1	0.769							
x1.1				1.000				
x2.1	0.840							
x2.1					1.000			
x3.1	0.796							
x3.1						1.000		
x4.2	0.804							
x4.2							1.000	
y1.2			0.688					
y1.2								1.000
y2.1			0.818					
y2.1								
y2.2			0.858					
y2.2								

Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Beban Kerja (X)	Burnout (Z)	Intention to Le...	X1	X2	X3	X4	Y
y2.2			0.858					
y2.2								
y3.1			0.812					
y3.1								
y3.2			0.814					
y3.2								
z1.1		0.759						
z1.1								
z1.2		0.719						
z1.2								
z2.2		0.640						
z2.2								
z3.3		0.707						
z3.3								

AVE

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted ... | Copy to Clip

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X)	0.816	0.818	0.879	0.644
Burnout (Z)	0.666	0.670	0.800	0.501
Intention to Leave (Y)	0.857	0.859	0.898	0.640

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4 Hasi Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted ... | Copy to

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X)	0.816	0.818	0.879	0.644
Burnout (Z)	0.666	0.670	0.800	0.501
Intention to Leave (Y)	0.857	0.859	0.898	0.640

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas

Uji Linieritas X to Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intention to Leave * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	93.407	10	9.341	1.473	.167
		Linearity	1.831	1	1.831	.289	.593
		Deviation from Linearity	91.576	9	10.175	1.604	.130
	Within Groups		456.665	72	6.343		
	Total		550.072	82			

Uji Linieritas X to Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	68.167	10	6.817	1.846	.068
		Linearity	4.978	1	4.978	1.348	.249
		Deviation from Linearity	63.189	9	7.021	1.901	.065
	Within Groups		265.905	72	3.693		
	Total		334.072	82			

Uji Linieritas Z to Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intention to Leave * Burnout	Between Groups	(Combined)	204.310	8	25.539	5.466	.000
		Linearity	158.449	1	158.449	33.911	.000
		Deviation from Linearity	45.862	7	6.552	1.402	.217
	Within Groups		345.762	74	4.672		
	Total		550.072	82			

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Langsung

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: | Excel Format | R For

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z)	0.506	0.518	0.096	5.265	0.000
Beban Kerja (X) -> Intention to Leave (Y)	0.179	0.182	0.100	1.785	0.075
Beban Kerja (X) -> X1	0.769	0.775	0.044	17.607	0.000
Beban Kerja (X) -> X2	0.840	0.842	0.033	25.581	0.000
Beban Kerja (X) -> X3	0.796	0.796	0.054	14.635	0.000
Beban Kerja (X) -> X4	0.804	0.803	0.046	17.666	0.000
Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y)	0.601	0.595	0.077	7.818	0.000
Burnout (Z) -> Z1	0.818	0.826	0.037	21.850	0.000
Burnout (Z) -> Z2	0.640	0.637	0.119	5.398	0.000
Burnout (Z) -> Z3	0.707	0.702	0.085	8.311	0.000
Intention to Leave (Y) -> Y1	0.688	0.686	0.077	8.882	0.000
Intention to Leave (Y) -> Y2	0.884	0.887	0.028	31.333	0.000
Intention to Leave (Y) -> Y3	0.897	0.901	0.025	36.422	0.000

Uji Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi

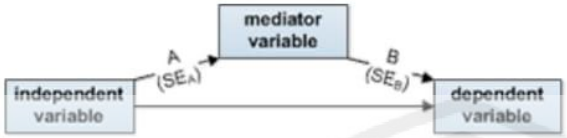
Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: | Excel Format | R For

	Original Sample...	Sample Mean...	Standard Deviation...	T Statistics ...	P Values
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y)	0.304	0.306	0.062	4.891	0.000
Beban Kerja (X) -> Intention to Leave (Y) -> Y1	0.123	0.129	0.077	1.607	0.109
Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y) -> Y1	0.413	0.407	0.064	6.423	0.000
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y) -> Y1	0.209	0.211	0.052	4.055	0.000
Beban Kerja (X) -> Intention to Leave (Y) -> Y2	0.158	0.162	0.089	1.770	0.077
Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y) -> Y2	0.531	0.528	0.073	7.236	0.000
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y) -> Y2	0.269	0.272	0.057	4.738	0.000
Beban Kerja (X) -> Intention to Leave (Y) -> Y3	0.160	0.163	0.089	1.807	0.071
Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y) -> Y3	0.539	0.537	0.076	7.086	0.000
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Intention to Leave (Y) -> Y3	0.273	0.276	0.058	4.743	0.000
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Z1	0.414	0.429	0.087	4.751	0.000
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Z2	0.324	0.328	0.083	3.906	0.000
Beban Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Z3	0.358	0.363	0.081	4.435	0.000

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Uji Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi Menggunakan Sobel Test



A: 5.265

B: 7.818

SE_A: 0.096

SE_B: 0.077

Calculate!

Sobel test statistic: 48.25408888

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7 Surat Penelitian

Surat Balasan Penelitian

Fakultas Ekonomi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-1977/FEK.1/PP.00.9/11/2019 — 18 November 2019
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Kabag Tata Usaha Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Lowokwaru, Malang
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa	:	Uswatun Hasanah
NIM	:	16510165
Jurusan	:	Manajemen
Semester	:	VII (Tujuh)
Contact Person	:	082251094186
Judul Penelitian	:	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention To Leave Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Siswanto

Tembusan :
1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik,
4. Arsip.

Yth. Bapak/Ibu Dosen Fak. Ekonomi
mohon bantuannya untuk ditindaklanjuti. Terima kasih atas bantuannya.
2/12 2019

a/n Kabubag Akademik
mohon ditindaklanjuti terkait surat ini.
2/12-2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50 Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http://fitk.uin-malang.ac.id Email: fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 7627 / Un.03.1/ PP.00.9/12/2019 12 Desember 2019
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan Penelitian

Yang terhormat
Kabag Tata Usaha Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan surat permohonan yang kami terima dengan Nomor: B-1978/FEK.1/PP.00.9/11/2019. Perihal Ijin Penelitian Lapangan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi atas nama:

Nama : Uswatun Hasanah
NIM : 16510165
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention to Leave dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening.

Pada dasarnya kami dari pihak Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) tidak merasa keberatan dan memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di fakultas kami.
Demikian atas perhatiannya, kami sampaikan terimakasih.
Wassalamualaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang akademik

Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823200003100 2

Tembusan:
1. Kabag Tata Usaha
2. Arsip

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fakultas Humaniora

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS HUMANIORA
Jalan Gajayana 50 Telepon 0341 – 570872, Faksimile 0341 – 570872 Malang 65144
Website: http://humaniora.uin-malang.ac.id

Nomor : B-2134/FHm/H.M.00.6/12/2019 20 Desember 2019
Hal : Surat Balasan

Kepada
Yth. Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi
di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wa Rahmatullahi wa Barakatuh.

Menindaklanjuti surat masuk dari Fakultas Ekonomi Nomor: B-1980/ FEK.1/PP.00.9/11/2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi mahasiswa :

Nama : Uswatun Hasanah
NIM : 16510165
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi

dengan ini kami sampaikan terima kasih atas kepercayaan yang sudah diberikan, dan kami memberikan ijin kepada yang bersangkutan melakukan penelitian skripsi di Fakultas Humanuiora pada 2 – 31 Januari 2020.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wa Rahmatullahi wa Barakatuh.

a.n.Dekan,
Wakil Dekan bidang Akademik,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA FAKULTAS HUMANIORA

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fakultas Sains dan Teknologi

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon/Faksimil (0341) 558933
Website: saintek.uin-malang.ac.id E-mail: saintek@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3770 /FST.1/PP.00.9/12/2019 31 Desember 2019
Sifat : Penting
Hal : Balasan Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, menindaklanjuti surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang nomor: B-2011/FEK.1/PP.00.9/11/2019 tanggal 31 Desember 2019 tentang Ijin Penelitian, atas nama:

Nama	:	Uswatun Hasanah
NIM	:	16510165
Program Studi	:	Manajemen
Judul Laporan Akhir	:	Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Intention To Leave* Dengan *Burnout sebagai Variabel Intervening*

maka bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan catatan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian surat balasan izin penelitian ini dibuat, atas perhatian dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha

Fatidah Abubakar M.

Tembusan :
1. Yth. Dekan (sebagai laporan)
2. Yth. Para Wakil Dekan
3. Yth. Para Ketua Jurusan
4. Yth. Para Dosen
5. Yth. Para Karyawan
6. Yth. Mahasiswa ybs.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fakultas Syariah

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: http://syariah.uin-malang.ac.id E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : B-7790/F.Sy/PP.00.9/12/2019 — 19 Desember 2019
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
di
Malang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi tanggal 18 November 2019 tentang permohonan izin penelitian skripsi mahasiswa an. Uswatun Hasanah (16510165) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang nomor : B-1981/FEK.1/PP.00.9/11/2019 dengan judul : " Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to Leave* dengan Burnout sebagai Variabel *Intervening* di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang". Dengan ini kami menerima izin penelitian skripsi mahasiswa dimaksud.
Demikian, atas perhatiannya disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dekan,

Tembusan ;
1. Para Wakil Dekan
2. Kabag TU
3. Arsip

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fakultas Psikologi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Telepon 0341-558916 Malang 65144
Laman : psikologi.uin-malang.ac.id Pos-el : fpsi@uin-malang.ac.id

Nomor : 2480/FPsi.1/PP.00.9/12/2019 11 Desember 2019
Lampiran : -
Hal : Pemberitahuan

Kepada Yth.,
Para Dosen Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: B-1979/FEK.1/PP.00.9/11/2019 tanggal 18 November 2019 perihal Ijin Penelitian Skripsi an. Uswatun Hasanah (165410165), maka dengan ini kami mohon Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi untuk dapat membantu memberikan data yang diperlukan guna membantu terselesainya laporan skripsi yang bersangkutan.

Demikian, atas segala perhatiandan kerjasamanya, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Ali Ridho

Tembusan :
1. Dekan (sebagai laporan);
2. Para Wakil Dekan;
3. Arsip.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 8 Data Nama-nama Dosen

Humaniora

A. *HOME BASED* DOSEN PROGRAM STUDI BAHASA DAN SASTRA ARAB

No	Nama/NIP/NIDT/NIPT	Pangkat Gol/Ruang	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Dr. H. Akhmad Muzakki, MA 195108081984031001	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Dirasah Islamiyah
2.	Dr. M. Faisol, M.Ag 197411012003121004	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Dirasah Islamiyah
3.	M. Anwar Firdausi, M.Ag 196906161998031003	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-2 Agama dan Filsafat
4.	Moch. Sony Fauzi, S.Ag., M.Pd 197606162000031002	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Pend. Bahasa Arab
5.	H. Gufron, S.Ag., M. H 196903081999031002	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Hukum Islam
6.	Abdul Rohman, M.Hum 197406102005011003	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Linguistik
7.	Ahmad Kholil, M.Fil.I 197010052006041021	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Pemikiran Islam
8.	Dr. Laily Fitriani, M.Pd 197709282006042002	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-3 Pend. Bahasa Arab
9.	Drs. Abdullah Zainur Rauf, M.HI 196905092000031003	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Hukum Islam
10.	Nur Hasaniyah, S.Ag., MA 197502232000032001	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Bahasa & Sastra Arab
11.	Drs. H. Marzuqi, M.Ag 196609222000031003	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Ilmu Agama Islam
12.	Ma'rifatul Munjiah, SS., M.HI 197712132006412005	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Pend. Bahasa Arab
13.	Dr. H. Halimi, M.Pd, MA 198203302007101003	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-3 Pend. Bahasa Arab
14.	Arif Mustofa, M. Pd 197901152007101004	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Pend. Bahasa Arab
15.	Dr. Mohamad Zubad Nurul Yaqin, M.Pd 197402282008011003	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-3 Pend. Bahasa Indonesia
16.	Abdul Muntaqim Al Anshory, M.Pd 198409122015031006	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
17.	Penny Respati Yurisa, M.Pd 198701242015032004	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
18.	Moh. Zawawi, M.Pd 198102242015031002	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
19.	Dien Nur Khotimah, M.Pd 198603022015032003	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
20.	Abdul Basith, M.Pd 198203202015031001	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-3 Pend. Bahasa Arab
21.	Muhammad Hasyim, MA 198105252015031005	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pengkajian Islam
22.	Arief Rahman Hakim, M.Pd.I 198100132018020111 75	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
23.	Tamim Mulloh, M.Pd 198304262018020111 72	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
24.	Drs. KH. Chamzawi, M.HI			S-2 Hukum Islam
25.	Khafid Roziki, M.Pd	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
26.	Moch. Said, M.Pd	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
27.	M. Anwar Mas'adi, S.Hum., MA	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Kajian Timur Tengah
28.	Misbahus Surur, M.Pd	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
29.	Nur Qomari, M.Pd	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab
30.	Ahmad Makki Hasan, M.Pd	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Arab

Dekan,

Syafiyah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. *HOME BASED* DOSEN PROGRAM STUDI SASTRA INGGRIS

No	Nama/NIP/NIDT/NIPT	Pangkat Gol/Ruang	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Dr. Hj. Syafiyah, MA 196609101991032002	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Pend. Bahasa Inggris
2.	Dr. Istiadah, MA 196703131992032002	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Ilmu Pertanian
3.	Dr. Siti Masitoh, M.Hum 196810202003122001	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Ilmu Sastra
4.	Dr. Galuh Nur Rohmah, M.Pd., M.Ed 197402111998032002	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Pend. Bahasa Inggris
5.	Dr. Rohmani Nur Indah, M.Pd 197609102003122002	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Pend. Bahasa Inggris
6.	Dr. Langgeng Budianto, M.Pd 197110142003121001	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	S-3 Pend. Bahasa Inggris
7.	Dr. Hj. Meinarni Susilowati, M.Ed 196705031999032000	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-3 Pend. Bahasa Inggris
8.	Sri Muniroch, M.Hum 19690503 200312 2 003	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Linguistik
9.	Dra. Andarwati, MA 196508051999032002	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Bahasa & Seni
10.	Dr. Mundi Rahayu, M.Hum 196802222006042001	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-3 Ilmu Kajian Budaya dan Media
11.	Dr. Syamsudin, M.Hum 196911222006041001	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Pend. Bahasa dan Sastra
12.	Rina Sari, M.Pd 197506102006042002	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-2 Culture and Value in Educ.
13.	Dr. Susilo Mansurudin, M.Pd 197007282008011007	Penata Tk. I, III/d	Lektor	S-3 Pend. Bahasa Indonesia
14.	Ika Farikha Hentihu, M.Pd 19700307 199903 2 002	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Pend. Bahasa Inggris
15.	Miftahul Huda, M.Pd 198403292011011009	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Pend. Bahasa Inggris

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

16.	Agus Eko Cahyono, M.Pd 198208112011011008	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Pend. Bahasa Inggris
17.	Deny Efita Nur Rakhmawati, M.Pd 198505302009122006	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Pend. Bahasa dan Sastra
18.	Muzakki Afifuddin, M.Pd 197610112011011005	Penata Tk. I, III/c	Lektor	S-2 Pend. Bahasa Inggris
19.	Vita Nur Santi, M.Pd 198306192011012008	Penata, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Inggris
20.	Ribut Wahyudi, M.Ed 198112092011011001	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Inggris
21.	Lina Hanifiyah, SS 198108112014112002	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Inggris
22.	Agwin Degaf, MA 198805232015031004	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Ilmu Linguistik
23.	Dr. Yayuk Widyastuti Herawati, M.Pd 197705032014112002	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-3 Pend. Bahasa Inggris
24.	M. Edy Thoyib, MA 198410282015031007	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pengkajian Amerika
25.	Agung Wiranata Kusuma, MA 198402072015031004	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Tesol
26.	Mazroatul Islahiyah, M.Pd 199107222018020121 81	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pend. Bahasa Inggris
27.	Asni Furaida, MA 198807112018020121 82	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Bahasa, Sastra & Budaya
28.	Mira Shartika, MA	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Bahasa, Sastra & Budaya
29.	Nur Latifah, MA	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Bahasa, Sastra & Budaya
30.	Zainur Rofiq, MA	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Bahasa, Sastra & Budaya
31.	Ulil Fitriyah, M.Pd., M.Ed	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Bahasa, Sastra & Budaya
32.	Habiba Al Umami, M.Hum	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Bahasa, Sastra & Budaya
33.	Ahmad Ghozi, MA	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Pengkajian Amerika
34.	Masrokhin, MA	Penata Muda Tingkat I, III/b	Asisten Ahli	S-2 Tesol

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ekonomi

No	Nama Dosen	Gelar	NIP	PANGKAT/GOLONGAN
1	Abdullah Zainur Rauf	M.HI S.Ag	196905092000031003	Penata Tk.I - III/d
2	A. Muhtadi Ridwan	Dr. M.Ag	19550302198703 1004	Pembina Tk.I - IV/b
3	Achmad Sani Supriyanto	Dr. M.SI	19720212200312 1003	Pembina Tk.I - IV/b
4	Agus Sucipto	Drs. SE., MM	196708162003121001	Pembina Tk.I - IV/b
5	Ahmad Djalaluddin	Dr. Lc. MA	197307192005011003	Penata Tk.I - III/d
6	Ahmad Fahrudin Alamsyah	SE., MM	197411221999031001	Pembina - IV/a
7	Ahmad Tibrizi Soni Wicaksono	M.E	199007132019031013	Penata Muda Tk. I - III/b
8	Amelindha Vania	M.M	199106172019032019	Penata Muda Tk. I - III/b
9	Aunur Rofiq	Lc., M.Ag., Ph.D	196709282000031001	Penata Tk.I - III/d
10	Ayub Wijayati Sapta Pradana	M.Si.	198609082019032008	Penata Muda Tk. I - III/b
11	Dyah Febriantina Istiqomah	M.Sc	198702192019032009	Penata Muda Tk. I - III/b
12	Eko Suprayitno	SE., M.Si., Ph.D	197511091999031003	Penata - III/c
13	Esy Nur Aisyah, M.M	M.M	198609092019032014	Penata Muda Tk. I - III/b
14	Fadlil Abdani	M.A	199307022019031009	Penata Muda Tk. I - III/b
15	Fajar Nurdin	M.Ak	198310052019031006	Penata Muda Tk. I - III/b
16	Faisol	M.Pd S.S.	19841114201608011089	Penata Muda Tk. I - III/b
17	Fani Firmansyah	SE., MM	197701232009121001	Penata Tk.I - III/d
18	Farahiyah Sartika	M.M	199201212018012002	Penata Muda Tk. I - III/b
19	Fatmawati Zahroh	MSA	198602282019032010	Penata Muda Tk. I - III/b
20	Fauzan Almanshur	ST., MM	197311172005011003	Penata - III/c
21	Feri Dwi Riyanto	M.E	198907102019031009	Penata Muda Tk. I - III/b
22	Fitriyah	MM	197609242008012012	Penata Tk.I - III/d
23	Iffat Maimunah	S.S., M.Pd	197905272014112001	Penata Muda Tk.I - III/b
24	Ikhsan Maksum	M.Sc	199312192019031012	Penata Muda Tk. I - III/b
25	Ilfi Nur Diana	Dr. S.Ag., M.Si	197111081998032002	Pembina - IV/a
26	Imam Azizuddin	M.Si	198605272019031008	Penata Muda Tk. I - III/b
27	Indah Yuliana	Dr. SE., MM	197409182003122004	Penata Tk. I - III/d
28	Irmayanti Hasan	ST., MM	197705062003122001	Pembina - IV/a
29	Isnan Murdiansyah	M.S.A	198607212019032008	Penata Muda Tk. I - III/b
30	Kartika Anggraeni Sudiono Putri	M.M	199205202019032027	Penata Muda Tk. I - III/b
31	Kholilah	M.S.A	198707192019032010	Penata Muda Tk. I - III/b
32	Kurniawati Meylianingrum	M.E	199205022019032029	Penata Muda Tk. I - III/b
33	Lutfi Ardhani	S.E., M.SA	198505282019031005	Penata Muda Tk. I - III/b
34	M. Fatkhur Rozi	MM	197601182009011003	Penata - III/c
35	Maretha Ika Prajawati	M.M	198903272018012002	Penata Muda Tk. I - III/b
36	Mega Noerman Ningtyas	M.Sc	19910927201903 023	Penata Muda Tk. I - III/b
37	Meldona	MM	197707022006042001	Penata Tk.I - III/d
38	Misbahul Munir	Dr. Lc., M.EI	197507072005011005	Pembina Tk.I - IV/b
39	Muhammad Djakfar	Prof. Dr. SH. M.Ag	194909291981031004	Pembina Utama - IV/e
40	Muhammad Hasyim	MA S.Hum	198105252015031005	Penata - III/c
41	Muhammad Sulhan	SE, MM	197406042006041002	Penata Tk. I - III/d
42	Nanik Wahyuni	Dr. SE, M.Si	197203222008012005	Penata Tk.I - III/d
43	Novi Lailiyul Wafiroh	M.A	199211012019032020	Penata Muda Tk. I - III/b
44	Nur Arifuddin	M.Pd S.S.	19831008201608011093	Penata Muda Tk. I - III/b
45	Nur Asnawi	Dr. M.Ag	197112111999031003	Pembina - IV/a
46	Puji Endah Purnamasari	MM	198710022015032004	Penata Muda Tk.I - III/b
47	Rini Safitri, M.M	M.M	199303282019032016	Penata Muda Tk. I - III/b
48	Salim Al Idrus	Dr. MM., M.Ag	196201151998031001	Pembina Utama Muda - IV/c
49	Setiani	M.M	199009182018012002	Penata Muda Tk. I - III/b
50	Siswanto	Dr. M.Si	197509062006041001	Pembina - IV/a
51	Slamet	SE, MM., Ph.D	196604121998031003	Pembina Tk.I - IV/b
52	Sri Andriani	M.Si	197503132009122001	Penata Tk.I - III/d
53	Sugeng Ali Mansur	S.S., M.Pd	197809292014111001	Penata Muda Tk.I - III/b
54	Syahirul Alim	MM	197712232009121002	Penata - III/c
55	Tiara Juliana Jaya	M.Si	199207082019032020	Penata Muda Tk. I - III/b
56	Ulfi Kartika Oktaviana	SE.,Ak, M.Ec	197610192008012011	Penata Tk.I - III/d
57	Umrotul Khasanah	Dr. M.Si	196702271998032001	Pembina - IV/a
58	Yayuk Sri Rahayu	MM	197708262008012011	Penata Tk.I - III/d
59	Yona Octiani Lestari	SE., M.SA	197710252009012006	Penata Tk.I - III/d
60	Yuniarti Hidayah Suyoso Putra	SE., M.Bus., Ak. CA	197606172008012020	Penata Tk.I - III/d
61	Zaim Mukaffi	M.Si	197911242009011007	Penata - III/c
62	Zuraidah	M.SA	197612102009122001	Penata Tk.I - III/d

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No	Nama Dosen	Gelar	NIP	PANGKAT/GOLONGAN	S2	S3	SL
1	Ahmad Mu'is	M.S.I S.Ag	19711110201608011043	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	1
2	Barianto Nurasri Sudarmawan	M.E. S.E.	19920720201802011191	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
3	Choirul Rozi	M.Pd S.S.	19870808201608011040	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
4 ✓	Ditya Permatasari	M.S.A S.E.	19870920201802012183	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
5	Guntur Kusuma Wardana	M.M S.E	19900615201802011194	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
6	Kartika Ratnasari	M.Pd S.S.I	19830402201802012213	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
7	Khusnudin	M.E.I S.Pi	19700617201608011052	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	1
8	Lailatul Farida	Dr. M.A S.Sos	19791010201802012192	Penata Muda Tk. I - III/b	0	1	0
9	Mardiana	M.M. S.E.	19740519201608012045	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
10	Muhammad Nanang Choiruddin	M.M S.E.	19850820201608011047	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
11	Nawirah	MSA S.E.	19860105201802012185	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
12	Nihayatu Aslamatis Solekah	M.M. M.M. S.E.	19801109201608012053	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	1
13	Nina Dwi Setyaningsih	M.SA S.E.	19751030201608012048	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
14	Nur Arifuddin	M.Pd S.S.	19831008201608011093	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
15	Rohmatulloh Salis	M.Pd S.Pd.I	19840930201608011096	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
16	Romi Faslah	S.Pd.I	19761221201608011041	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	1
17	Segaf	M.Sc S.E. S.E	1976021520160801049	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	1
18 ✓	Sulis Rochayatun	M.A S.E.	19760313201802012188	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
19 ✓	Titis Miranti	M.Si S.Si	19920130201802012195	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
20	Vivin Maharani Ekowati	Dr. M.Si M.M.	19750426201608012042	Penata Muda Tk. I - III/b	0	1	0
21	Yuliati	M.S.A S.Sos	19730703201802012184	Penata Muda Tk. I - III/b	1	0	0
					19	2	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fak. Psikologi

NO	NAMA	Status
1	Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I	PNS
2	Drs. H. Yahya, M.A	PNS
3	Drs. Zainul Arifin, M.Ag	PNS
4	Dr. Siti Mahmudah, M.Si	PNS
5	Andik Rony Irawan, M.Si., Psi	PNS
6	Tristiadi Ardi Ardani, M.Si., Psi	PNS
7	Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psi	PNS
8	Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag	PNS
9	Dr. H. Aris Yuana Yusuf, Lc, M.A	PNS
10	Dr. Endah Kurniawati P., M.Psi., Psi	PNS
11	Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag	PNS
12	Dr. Rahmat Aziz, M.Si	PNS
13	Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si	PNS
14	Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si	PNS
15	Dr. Retno Mangestuti, M.Si	PNS
16	Dr. Yulia Sholichatun, M.Si	PNS
17	Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si	PNS
18	Dr. Mohammad Mahpur, M.Si	PNS
19	Zainal Habib, M.Hum	PNS
20	Dr. Ali Ridho, M.Si	PNS
21	Moh. Bahrun Amiq, M.Si	PNS
22	Muhammad Jamaluddin, M.Si	PNS
23	Yusuf Ratu Agung, MA	PNS
24	Fina Hidayati, MA	PNS
25	Dr. Hj. Rofiqah, M.Pd	PNS
26	Ermita Zakiyah, M.Th.I	CPNS
27	Umdatul Khoirot, M.Psi	CPNS
28	Elok Fa'iz Fatma El Fahmi, M.Si	CPNS
29	Agus Iqbal Hawabi, M.Psi	CPNS
30	Fuji Astutik, M.Psi	CPNS
31	Dr. Mualifah, MA	CPNS
32	Novia Solicha, M.Si	CPNS
33	M. Anwar Fuadi, MA	DTNPNS
34	Rika Fuaturosida, MA	DTNPNS
35	Nurul Shofiah, M.Pd	DTNPNS
36	Dr. Zamroni, M.Pd	DTNPNS
37	Aprilia Mega Rosdiana, M.Si	DTNPNS
38	M Adam Basori, MA, TESOL	DTNPNS
43	M. Arif Furqon, M.Si	DTNPNS
47	Selly Candra Ayu, M.Si	DTNPNS

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Fak. Syariah.

1	Prof. Dr. Hj. Mufidah CH., M.Ag	196009101989032001	Pembina Utama Muda - IV/c
2	Dr. H. Roibin, M.HI	196812181999031002	Pembina Utama Muda - IV/c
3	Dr. H. M. Fauzan Zenrif, M.Ag	196809062000031001	Pembina Tk.I - IV/b
4	Dr. Isroqunnajah, M.Ag	196702181997031001	Pembina - IV/a
5	Dr. Erfaniah Zuhriah, S.Ag., MH	197301181998032004	Pembina Utama Muda - IV/c
6	Dr. Sudirman, MA	197708222005011003	Pembina Tingkat I- IV/b
7	Ahmad Wahidi, M.HI	197706052006041002	Penata Tk.I - III/d
8	R. Cecep Lukman Yasin, MA,. Ph.D	197312141998031001	Penata - III/c
9	Erik Sabti Rahmawati, MA., M.Ag	197511082009012003	Penata Tk.I - III/d
10	Ahmad Izzuddin, M.HI	197901222008011010	Penata Tk.I - III/d
11	Jamilah, MA	197901242009012007	Penata Tk.I - III/d
12	Faridatus Suhadak, M.HI	197904072009012006	Penata - III/c
13	Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si	198212252015031002	Penata Muda Tk.I - III/b
14	Prof. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag	196910241995031003	Pembina Utama Muda - IV/c
15	Dr. Suwandi, M.H	19610415 200003 1 001	Penata Tk.I - III/d
16	Dr. Noer Yasin, M.HI	196111182000031001	Penata Tk.I - III/d
17	Dr. Fakhruddin, M.Hi	197408192000031002	Pembina Tk.I - IV/b
18	H. Khoirul Anam, Lc., MH	196807152000031001	Penata Tk.I - III/d
19	Dr. Abbas Arfan, Lc.,M.H	197212122006041004	Pembina Tk.I - IV/b
20	Dr. Khoirul Hidayah, MH	197805242009122003	Pembina - IV/a
21	Dr. Burhanuddin Susamto, S.HI., M.Hum	197801302009121002	Pembina - IV/a
22	Muhammad Robith Fuadi, M.Th.I	198101162011011009	Penata - III/c
23	Nur Jannani, S.HI., M.H	198110082015032002	Penata Muda Tk.I - III/b
24	Ramadhita, M.HI	198909022015031004	Penata Muda Tk.I - III/b
25	Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum	196512052000031001	Pembina Utama Muda - IV/c
26	Dr. M. Aunul Hakim, S.Ag., MH	196509192000031001	Penata Tk.I - III/d
27	Musleh Harry, SH., M.Hum	196807101999031002	Pembina Utama Muda - IV/c
28	Dra. Jundiani, SH., M.Hum	196509041999032001	Pembina - IV/b
29	Iffaty Nasyi'ah, MH	197606082009012007	Penata - III/c
30	Irham Bashori Hasba, M.H	198512132015031005	Penata Muda Tk.I - III/b
31	Dr. Hj. Tutik Hamidah, M.Ag	195904231986032003	Pembina Tk.I - IV/b
32	Dr. H. Badruddin, M.HI	196411272000031001	Penata Tk.I - III/d
33	Dr. Nasrulloh, M.TH.I	198112232011011002	Penata Tk.I - III/d
34	Dr. H. Fadil, M.Ag	196512311992031046	Pembina Tk.I - IV/b
35	Dr. Zaenul Mahmudi, MA	197306031999031001	Pembina Tk.I - IV/b
36	Dr. H. M. Sa'ad Ibrahim, MA	195411171985031003	Pembina - IV/a
37	Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag	197108261998032002	Pembina Utama Madya - IV/d
38	Ali Hamdan, MA., Ph.D	197601012011011004	Penata Tk.I - III/d
39	Dr. Moh. Toriquddin, Lc, M.HI	197303062006041001	Penata Tk.I - III/d
40	Drs. Moh. Murtadho, M.Hi	196605082005011001	Penata Tk.I - III/d
41	Ali Kadarisman, S.HI., M.HI	198603122018011001	Penata Muda Tk.I - III/b
42	Syabbul Bachri, M.HI	198505052018011002	Penata Muda Tk.I - III/b
43	Khairul Umam, S.HI., M.HI	199003312018011001	Penata Muda Tk.I - III/b
44	Ahsin Dinal Mustafa, M.H.	19890202 201903 1 007	Penata Muda Tk.I - III/b
45	Abdul Haris, M.HI	19880609 201903 1 006	Penata Muda Tk.I - III/b
46	Risma Nur Arifah, M.H.	19840830 201903 2 010	Penata Muda Tk.I - III/b
47	Kurniasih Bahagiati, M.H.	19871019 201903 2 011	Penata Muda Tk.I - III/b
48	Yayuk Whindari, MH.	19870620 201903 2 013	Penata Muda Tk.I - III/b
49	Miski, M.Ag	19901005 201903 1 012	Penata Muda Tk.I - III/b
50	Rayno Dwi Adityo, M.H.	19860905 201903 1 008	Penata Muda Tk.I - III/b
51	Dwi Fidhayanti, M.H.	19910313 201903 2 036	Penata Muda Tk.I - III/b
52	Ahmad Sidi Pratomo, M.A	19840419 201903 1 002	Penata Muda Tk.I - III/b
53	Faishal Agil Al Munawar, S.H., M.Hum	19881019 201903 1 010	Penata Muda Tk.I - III/b
54	Dr. Muhammad, Lc., M.Th.I	19890408 201903 1 017	Penata Muda Tk.I - III/b
55	Rizka Amaliah, M.Pd	19890709 201903 2 012	Penata Muda Tk.I - III/b
56	Mustafa Lutfi, S.Pd., SH., MH	19840520 20160801 1 032	Non PNS
57	Abd. Rozaq, S.HI., M.Ag	19830523 20160801 1 023	
58	Abd. Rouf, S.HI., M.HI	19850812 20160801 1 022	
59	Hersila Astari Pitaloka, M.Pd	19920811 20160801 2 021	
60	Abdul Azis, S.HI., M.HI	19861016 20160801 1 026	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

61	Suud Fuadi, S.HI., M.E.I	19830804 20160801 1 020	
62	Musataklima, S.HI., M.S.I	19830420 20160801 1 024	1221002 10934
63	Imam Sukadi, SH., MH	19861211 20160801 1 031	
64	Teguh Setyobudi, S.HI., MH	19790313 20160801 1 033	1221002 10882
65	Akhmad Farroh Hasan, S.HI., M.S.I	19860529 20160801 1 019	
66	Miftahus Sholehudin, M.HI	19840602 20160801 1 018	1221002 10872
67	Miftahudin Azmi, M.HI	19871018 20180201 1 157	
68	M. Faiz Nashrullah, M.H	19921120 20180201 1 158	
69	Mahbub Ainur Rofiq, MH	19881130 20180201 1 159	
70	Prayudi Rahmatullah, M.HI	19850703 20180201 1 160	
71	Muhammad Nuruddien, MH	19900919 20180201 1 161	
72	Siti Zulaicha, M.Hum	19870327 20180201 2 162	
73	Naghfir, M.Kn	19930813 20180201 1 163	
74	Abdul Kadir, S.HI., M.H.	19820711 20180201 1 164	
75	Izzatu Tazkiyah, M.A	19880821 20180201 2 168	
76	Nurul Istiqomah, M.Ag	19900922 20180201 2 169	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

.1k FITK

No.	NIP	DOSEN	Nama		
		Nama	Jabatan	Pangkat	Gol/ Ruang
1	19510102 198003 1 002	Prof. Dr. H. Imam Suprayogo	Guru Besar	Pembina Utama	IV/e
2	19561231 198303 1 032	Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pdi	Guru Besar	Pembina Utama	IV/e
3	19621021 199203 1 003	Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag.	Guru Besar	Pembina Utama Madya	IV/d
4	19521110 198303 1 004	Prof. Dr. H. Asmaun Sahlan, M.Ag	Guru Besar	Pembina Utama Muda	IV/c
5	19620507 199503 1 001	Dr. H. M. Zainuddin, MA	Lektor Kepala	Pembina Utama Muda	IV/c
6	19660311 199403 1 007	Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina Utama Muda	IV/c
7	19660825 199403 1 002	Dr. H. M. Samsul Hady, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina Utama Muda	IV/c
8	19690303 200003 1 002	Dr. H. Wahidmurni, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina Utama Muda	IV/c
9	19690526 200003 1 003	Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina Utama Muda	IV/c
10	19671220 199803 1 002	Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina Utama Muda	IV/c
11	19650403 199803 1 002	Dr. H. Nur Ali, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
12	19691020 200003 1 001	Dr. Mohammad Asrori, S.Ag., M.Ag	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
13	19700427 200003 1 001	Dr. H. Triyo Supriyatno, S.Pd., M.Ag	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
14	19650817 199803 1 003	Dr. H. Agus Maimun, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
15	19720806 200003 1 001	Dr. Mohammad Samsul Ulum, MA	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
16	19651112 199403 2 002	Dr. Hj. Sulalah, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
17	19701231 199803 1 011	Dr. H. Rasmianto, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
18	19651205 199403 1 003	Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
19	19730201 199803 1 007	Dr. H. M. Abdul Hamid, S.Ag., MA	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
20	19640103 200312 1 001	Dr. Nurhadi, MA	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
21	19770118 200312 1 002	Dr. H. R. Taufiqur Rochman, MA	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
22	19660626 200501 1 003	Dr. H. Mulyono, MA	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
23	19760616 200501 1 005	Dr. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pdi	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
24	19640705 198603 1 003	Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
25	19670816 200312 1 002	Dr. H. M. Hadi Masruri, Lc., M.Ag	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
26	19571231 198603 1 028	Dr. H. Suaib H. Muhammad, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
27	19651006 199303 2 003	Dr. Hj. Sutiah, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
28	19681008 199403 2 004	Dr. Hj. Umi Machmudah, MA	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
29	19730823 200003 1 002	Dr. Muhammad Walid, MA	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
30	19710519 199903 1 002	Ridwan, M.Pdi	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
31	19731002 200003 1 002	Dr. H. Miftahul Huda, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
32	19720715 200112 2 001	Dr. Rahmawati Baharuddin, MA	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
33	19720712 200003 1 003	Dr. H. Abdul Wahab Rosyidi, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
34	19630420 200003 1 004	Dr. H. Bakhruddin Fannani, MA	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
35	19720822 200212 1 001	Dr. Marno, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
36	19750310 200312 1 004	Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
37	19741205 200003 2 001	Dr. Mamluatul Hasanah, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
38	19721211 200003 1 002	Dr. H. Bisri Mustofa, MA	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
39	19720509 200312 1 003	Dr. H. Uril Bahruddin, MA	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
40	19721218 200003 1 002	Abdul Aziz, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina Tk. I	IV/b
41	19770709 200312 2 004	Dr. Isti'anah Abu Bakar, M.Ag	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
42	19570927 198203 2 002	Dra. Hj. Siti Annijat Maimunah, M.Pd	Lektor	Pembina	IV/a
43	19661121 200212 1 001	Dr. H. M. Mujab, M.Th	Lektor	Penata Tk. I	III/d
44	19720714 200003 1 004	Dr. Ahmad Mubaligh, S.Ag., M.HI	Lektor	Penata Tk. I	III/d
45	19730305 200003 1 001	Dr. Slamet Daroini, MA	Lektor	Penata Tk. I	III/d
46	19750531 200312 2 001	Dr. Rini Nafsiati Astuti, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
47	19670315 200003 1 002	Dr. H. Zeid B. Semeer, Lc., MA	Lektor	Penata Tk. I	III/d
48	19690324 199603 1 002	Drs. Muh. Yunus, M.Si	Lektor	Penata Tk. I	III/d
49	19720106 200501 1 001	Dr. H. Syuhadak, MA	Lektor	Penata Tk. I	III/d
50	19750123 200312 1 003	Dr. Muhamad Amin Nur, MA	Lektor	Penata Tk. I	III/d
51	19730415 200501 1 004	Abd. Gafur, M.Ag	Lektor	Penata Tk. I	III/d
52	19750105 200501 1 003	Mujtahid, M.Ag	Lektor	Penata Tk. I	III/d
53	19760619 200501 2 005	Dr. Samsul Susilawati, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
54	19651112 200003 1 001	Imron Rossidy, M.Th., M.Ed	Lektor	Penata Tk. I	III/d
55	19731017 200003 1 001	Dr. H. Zulfi Mubaraq, M.Ag	Lektor	Penata Tk. I	III/d
56	19691020 200604 1 001	Dr. Sudirman, S.Ag., M.Ag	Lektor	Penata Tk. I	III/d
57	19710701 200604 2 001	Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, MA	Lektor	Penata Tk. I	III/d
58	19741025 200801 2 015	Dr. Hj. Like Raskova Octaberlina, M.Ed	Lektor	Penata Tk. I	III/d
59	19731212 200604 2 001	Ni'matuz Zuhroh, M.Si	Lektor	Penata Tk. I	III/d

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

FITK

60	19760803 200604 1 001	H. Ahmad Sholeh, M.Ag	Lektor	Penata Tk. I	III/d
61	19790202 200604 2 003	Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
62	19790728 200604 2 002	Umi Julaihah, M.Si	Lektor	Penata Tk. I	III/d
63	19720306 200801 2 010	Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
64	19761002 200312 1 003	Dr. H. Abdul Bashith, S.Pd., M.Si	Lektor	Penata Tk. I	III/d
65	19781119 200604 1 001	Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
66	19720320 200901 2 004	Aniek Rahmaniah, S.Sos., M.Si	Lektor	Penata Tk. I	III/d
67	19800225 200801 2 012	Yeni Tri Asmaningtias, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
68	19750731 200112 1 001	Dr. Ahmad Nurul Kawakip, M.Pd., MA	Lektor	Penata Tk. I	III/d
69	19801001 200801 1 016	Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
70	19720705 200604 1 032	Dr. Syaiful Mustofa, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
71	19820330 200710 1 003	Dr. Danial Hilmi, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
72	19690211 199503 1 002	Drs. A. Zuhdi, MA	Lektor	Penata Tk. I	III/d
73	19750906 200801 2 009	Dr. Dewi Chamidah, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
74	19780707 200801 1 021	Agus Mukti Wibowo, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
75	19651231 199703 1 007	Drs. Syamsul Arifin, M.Ag	Lektor	Penata	III/c
76	19800416 200801 2 020	Dr. Zakiyah Arifa, M.Pd	Lektor	Penata	III/c
77	19810719 200801 2 008	Luthfiya Fathi Pusposari, ME	Lektor	Penata	III/c
78	19760405 200801 1 018	Bintoro Widodo, M.Kes	Lektor	Penata	III/c
79	19820416 200901 1 008	Alfin Mustikawan, M.Pd	Lektor	Penata	III/c
80	19741016 200901 2 003	Nurlaeli Fitriah, M.Pd	Lektor	Penata	III/c
81	19740614 200801 1 016	H. Mokhammad Yahya, MA, Ph.D	Lektor	Penata	III/c
82	19800629 200710 1 003	Qomi Akit Jauhari, M.Pd	Lektor	Penata	III/c
83	19670707 200312 1 001	Dr. Mokhamad Endri Julianto, M.Pd	Lektor	Penata	III/c
84	19710321 199703 1 003	Muh. Subky Hasby, M.Ag	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
85	19650704 200312 1 001	Drs. Imam Patkuroji, M.Ag	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
86	19760227 200501 1 003	Zaenu Zuhdi, M.HI	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
87	19720902 200003 1 002	Amin Prasojo, S.Ag.	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
88	19610502 200003 1 002	Drs. Ahmad Achwanuri	Asisten Ahli	Penata Muda	III/a
89	19711410 200312 1001	Dr. H. Langgeng Budianto, M.Pd	Lektor Kepala	Pembina	IV/a
90	19710420 200003 1 003	H. Wahyu Hengky Irawan, M.Pd	Lektor	Penata Tk. I	III/d
91	19730404 201411 1 003	Dr. Muh. Hambali, M.Ag	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
92	19780108 201411 1 001	Moh. Miftahusyai'an, M.Sos	PNS	Penata Muda	III/a
93	19791002 201503 2 001	Dwi Sulistiani, MSA	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
94	19791024 201503 1 002	Yuanda Kusuma, M.Ag	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
95	19801106 201503 1 004	Mohamad Anas, M.Th.I	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
96	19860908 201503 1 003	Abdul Fattah, M.Th.I	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
97	19801211 201503 1 001	Muh. Zuhdy Hamzah, SS., M.Pd	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
98	19850201 201503 1 003	Akhmad Mukhlis, MA	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
99	19900202 201503 1 005	Benny Afwadzi, M.Hum	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
100	19870922 201503 1 005	Saiful Amin, M.Pd	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
101	19820514 201503 1 003	Dwi Masdi Widada, SS., M.Pd	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
102	19871025 201503 1 002	M. Irfan Islamy, M.Pd	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
103	19861121 201503 1 003	Walid Fajar Antariksa, M.M.	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
104	19860720 201503 2 003	Ria Norfika Yuliandari, M.Pd	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
105	19720102 201411 2 005	Kusumadyah Dewi, M.AB	PNS	Penata Muda	III/a
106	19790602 201503 2 001	Ulfah Muhayani, MPP	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
107	19780614 201411 1 001	M. Ibnu Ahmad, S.S.	PNS	Penata Muda	III/a
108	19900528 201801 2 003	Laily Nur Arifa, M.Pd	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
109	19830425 201301 1 001	Shidqi Ahyani, M.Ag	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
110	19850508 201801 1 003	Mohammad Rohmanan, M.Th.I	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
111	19850814 201801 1 001	Rasmuin, M.Pd.I	Asisten Ahli	Penata Muda Tk. I	III/b
112	19900831 20160801 2 013	Hayyun Lathifaty Yasri, M.Pd	ASN	ASN	
113	19860106 20160801 1 002	Abdul Ghaffar, M.Pd	ASN	ASN	
114	19850722 20160801 1 008	Angga Teguh Prastyo, M.Pd	ASN	ASN	
115	19800702 20160801 1 004	Abu Bakar, M.Pdl	ASN	ASN	
116	19880320 20160801 1 005	Muhammad Muhsin Arumawan, M.Pd	ASN	ASN	
117	19851001 20160801 1 003	M. Imamul Muttaqin, M.Pdl	ASN	ASN	
118	19920607 20160801 2 001	Sulistya Umie Ruhmana Sari, M.Si	ASN	ASN	
119	19850112 20160801 1 006	Mohammad Tulus, M.Pdl	ASN	ASN	
120	19830505 20160801 1 007	Ruma Mubarok, M.Pdl	ASN	ASN	
121	19851015 20160801 2 011	Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd	ASN	ASN	
122	19770819 20160801 1 012	Misbah Munir, M.Pd	ASN	ASN	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

FITK

123	19901221 20160801 2 010	Devi Pramitha, M.Pdl	ASN	ASN	
124	19840807 20160801 1 009	Mohammad Karim, M.Pd	ASN	ASN	
125	19900423 20160801 2 014	Nuril Nuzulia, M.Pd.I	ASN	ASN	
126	19901225 20160801 2 015	Maryam Faizah, M.Pd.I	ASN	ASN	
127	19901215 20160801 2 016	Dessy Putri Wahyuningtyas, M.Pd	ASN	ASN	
128	19890805 20160801 2 017	Rikza Azharona Susanti, M.Pd	ASN	ASN	
129	19910227 20180201 1 127	Rois Imron Rosi, M.Pd	ASN	ASN	
130	19890426 20180201 1 128	Yhadi Firdiansyah, M.Pd	ASN	ASN	
131	19880530 20180201 2 129	Ulfi Andrian Sari, M.Pd	ASN	ASN	
132	19860309 20180201 2 130	Nur Lailatus Zahroh, M.Pd	ASN	ASN	
133	19841209 20180201 2 131	Nailul Fauziyah, M.A	ASN	ASN	
134	19821022 20180201 2 132	Fitratul Uyun, M.Pd	ASN	ASN	
135	19891210 20180201 2 133	Ratna Nulinnaja, M.Pd.I	ASN	ASN	
136	19920814 20180201 2 134	Nur Hidayah Hanifah, M.Pd	ASN	ASN	
137	19850213 20180201 1 135	Muhammad Islahul Mukmin, M.Si., M.Pd	ASN	ASN	
138	19900410 20180201 1 136	Dimas Femy Sasongko, M.Pd	ASN	ASN	
139	19860702 20180201 1 137	Dr. Imam Rofiki, M.Pd	ASN	ASN	
140	19900215 20180201 2 138	Intan Nisfulaila, M.Si	ASN	ASN	
141	19880618 20180201 2 140	Siti Faridah, M.Pd	ASN	ASN	
142	19930201 20180201 1 141	Roiyan One Febriani, M.Pd	ASN	ASN	
143	19920309 20180201 2 142	Imro'atul Hayyu Erfantinni, M.Pd	ASN	ASN	
144	19910919 20180201 2 143	Vannisa Aviana Melinda, M.Pd	ASN	ASN	
145	19910419 20180201 2 144	Dian Eka Aprilia Fitria Ningrum, M.Pd	ASN	ASN	
146	19920515 20180201 2 145	Rizki Amelia, M.Pd	ASN	ASN	
147	19880322 20180201 1 146	Galih Puji Mulyoto, M.Pd	ASN	ASN	
148	19910601 20180201 1 147	Agung Prasetiyo, M.Pd	ASN	ASN	
149	19850520 20180201 1 148	Idrus Muchsin Bin Agil, M.Pd.I	ASN	ASN	
150	19860509 20180201 2 149	Dr. Nuril Mufidah, M.Pd	ASN	ASN	
151	19840504 20180201 1 150	Hasyim Amrullah, M.A	ASN	ASN	
152	19861004 20180201 1 151	Muhammad Yasin Fatchul Barry, M.Pd	ASN	ASN	
153	19870708 20180201 1 152	Harir Mubarok, M.Pd	ASN	ASN	
154	19890421 20180201 1 153	Dr. Alam Aji Putera, M.Pd	ASN	ASN	
155	19890928 20180201 2 154	Maslihatul Bisriyah, M.TESOL	ASN	ASN	
156	19831217 20180201 2 155	Ima Mutholliatil Badriyah, M.Pd	ASN	ASN	
157	19890901 20180201 2 156	Nur Fitria Anggrisia, M.Pd	ASN	ASN	
158	20170401 1 517	Prof. Dr. H. Arief Furqan, MA., Ph.D	BLU	BLU	
		TOTAL			

Fakultas Sains dan Teknologi

TUDI MATEMATIKA

2	Evawati Alisah, M.Pd	197206041999032001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
4	Ach. Nashichuddin, MA	197307052000031002	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Pymt. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan
5	Dr. Sri Harini, M.Si	197310142001122002	Pembina Tk.I - IV/b	Lektor Kepala/ Dekan Fakultas Sains dan Teknologi
6	Dr. Usman Pagalay, M.Si	19650414 200312 1 001	Pembina - IV/a	Lektor Kepala/ Ketua Jurusan Matematika
8	Ari Kusumastuti, S.Si., M.Pd	19770521 200501 2 004	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Sekretaris Jurusan Matematika
9	Mohammad Jamhuri, S.Si., M. Si	198105022005011004	Penata - III/c	Lektor
10	Abdul Aziz, M.Si	197803182006041002	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Staf Lembaga Penjaminan Mutu
11	Hairur Rahman, M.Si	198004292006041003	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Staf Lembaga Penjaminan Mutu
12	Fachrur Rozi, M.Si	198005272008011012	Penata - III/c	Lektor

I STUDI BIOLOGI

1	Ir. Lilek Hariani A.R., M.P	196209011998032001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
2	Dr. Hj. Ulfah Utami, M.Si	196505091999032002	Pembina Utama Muda - IV/c	Lektor Kepala
3	Dr. H. Eko Budi Minarno, M.Pd	196301141999031001	Pembina - IV/a	Lektor Kepala
4	Dr. drh. Hj. Bayyinatul Muchtaromah, M.Si	197109192000032001	Pembina Utama Muda - IV/c	Lektor Kepala
5	Dr. Kiptiyah, M.Si.	197310052002122003	Pembina - IV/a	Lektor Kepala
6	Dr. Dwi Suheriyanto, MP	197403252003121001	Pembina Tk.I - IV/b	Lektor Kepala/Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Sains dan Teknologi
7	Dr. Evika Sandi Savitri, MP	197410182003122002	Pembina - IV/a	Lektor Kepala/ Staf Lembaga Penjaminan Mutu
8	Suyono, MP	197106222003121002	Penata Tk.I - III/d	Lektor
9	Dr. Romaidi, M.Si., D.Sc	198102012009011019	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Ketua Jurusan Biologi
10	Kholifah Holil, M.Si	197511062009122002	Penata - III/c	Lektor/ Sekretaris Jurusan Biologi
12	Dr. Retno Susilowati, M.Si	196711131994022001	Pembina Tk. I - IV/b	Lektor Kepala
13	Didik Wahyudi, M.Si	198601022018011001	Penata Muda Tk. I - III/b	Program Studi Biologi Fakultas Sains dan Teknologi

M STUDI KIMIA

1	Himmatul Barroroh, M.Si	197507302003122001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
2	Diana Candra Dewi, M.Si	197707202003122001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
3	Tri Kustono Adi, S.Si., M.Sc	197103112003121002	Penata Muda Tk.I - III/b	Asisten Ahli
4	Eny Yulianti, S.Si., M.Si	197606112005012006	Penata Tk.I - III/d	Lektor
5	Akyunul Jannah, S.Si, MP	197504102005012009	Penata Tk.I - III/d	Lektor

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

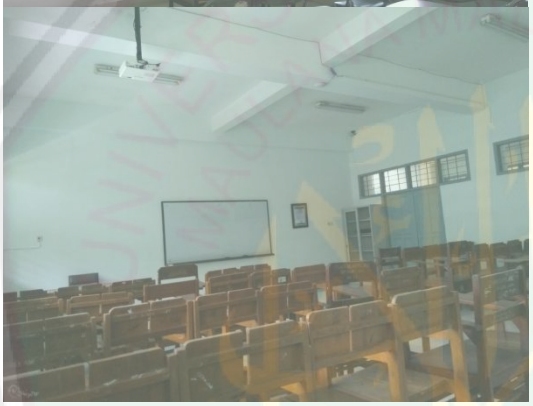
6	Dr. Anton Prasetyo, M.Si	197709252006041003	Penata - III/c	Lektor/Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Sains dan Teknologi
7	Elok Kamilah Hayati, M.Si	197906202006042002	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Ketua Jurusan Kimia
8	Rachmawati Ningsih, M.Si	198108112008012010	Penata - III/c	Lektor
9	Suci Amalia, M.Sc	198211042009012007	Penata Tk.I - III/d	Lektor
10	A. Ghanaim Fasya, S.Si., M.Si	198206162006041002	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Sekretaris Jurusan Kimia
M STUDI FISIKA				
1	Drs. Abdul Basid, M.Si	196505041990031003	Pembina Utama Muda - IV/c	Lektor Kepala/ Ketua Jurusan Fisika
2	Dr. Drs. Mokhamad Tirono, M.Si	196412111991111001	Pembina - IV/a	Lektor Kepala
3	Dr. Imam Tazi, M.Si	197407302003121002	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Sains dan Teknologi
4	Farid Samsu Hananto, S.Si., MT	197405132003121001	Penata - III/c	Lektor
5	Erika Rani, S.Si., M.Si	198106132006042002	Penata Tk.I - III/d	Lektor/Sekretaris Jurusan Fisika
6	Irjan, M.Si	196912312006041003	Penata Tk.I - III/d	Lektor
7	Erna Hastuti, M.Si	19811119 200801 2 009	Penata Tk.I - III/d	Lektor
8	Umaiyatus Syarifah, MA	19820925 200901 2 005	Penata Tk.I - III/d	Lektor
9	Dr. H. Agus Mulyono, S.Pd., M.Kes	197508081999031003	Pembina - IV/a	Lektor Kepala/ DPK IAI Ibrahimy Sukorejo Situbondo
I TEKNIK INFORMATIKA				
1	Dr. Suhartono, M.Kom	196805192003121001	Pembina Tk. I - IV/b	
2	H. Fatchurrochman, M.Kom	197007312005011002	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Sekretaris Jurusan Teknik Informatika
3	Rinen Kusumawati, M.Kom	197203092005012002	Pembina Tk. I - IV/b	Lektor Kepala
4	Dr. Muhammad Faisal, MT	197405102005011007	Pembina - IV/a	Lektor Kepala
5	Syahiduz Zaman, M.Kom	197509022005011005	Penata - III/c	Lektor
6	Dr. Mokhamad Amin Hariyadi, MT	198701182005011001	Pembina Tk. I - IV/b	Lektor Kepala/ Kajur S1 Studi Perpustakaan dan Ilmu Informasi
7	Roro Ida Melani, S.Kom., MT., M.Sc	197809252005012008	Penata Muda Tk.I - III/b	Asisten Ahli
8	Zainal Abidin, S.Kom, M. Kom	197606132005011004	Penata Tk.I - III/d	Lektor
9	Muhammad Ainul Yaqin, M.Kom	197610132006041004	Penata Tk.I - III/d	Lektor
10	Totok Chamidy, M.Kom	196912222006041001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
11	Hani Nurhayati, MT	197806252008012006	Penata Tk.I - III/d	Lektor
12	A'la Syauqi, M.Kom	197712012008011007	Penata - III/c	Lektor
13	Dr. Cahyo Crysdian, MCS	197404242009011008	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Ketua Jurusan Teknik Informatika
14	Fachrul Kurniawan, M.MT	19771020 200912 1 001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
15	Fresy Nugroho, S.T., M.T	19710722 201101 1 001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
16	Yunifa Miftachul Arif, M.T	198306162011011004	Penata - III/c	Lektor
17	Irwan Budi Santoso, S.Si., M.Kom	197701032011011004	Penata Tk.I - III/d	Lektor
18	Linda Salma Angreani, S.Si., MT	197708032009122005	Penata Tk.I - III/d	Lektor
19	Mochamad Imamudin, MA	197406022009011010	Penata - III/c	Lektor
20	Fajar Rohman Hariri, M.Kom	198905152018011001	Penata Muda Tk. I - III/b	Program Studi Teknik Informatika Fakultas Sains dan Teknologi
STUDI ARSITEKTUR				
1	Yulia Eka Putrie, MT	198107052005012002	Penata Tk.I - III/d	Lektor
2	Arief Rakhman Setiono, MT	197901032005011005	Penata Muda Tk.I - III/b	Asisten Ahli
3	Ernaning Setiyowati, ST, MT	198105192005012005	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Kepala Pusat Studi Sains dan Teknologi
4	Aldrin Yusuf Firmansyah, ST., MT	197708182005011001	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Sekretaris Jurusan Teknik Arsitektur
5	Dr. Agung Sedayu, ST., MT	197810242005011003	Pembina - IV/a	Lektor Kepala
6	Nunik Junara, MT	197104262005012005	Penata Tk.I - III/d	Lektor
7	Luluk Maslucha, ST., M.Sc	198009172005012003	Penata Tk.I - III/d	Lektor
8	Aulia Fikriarini Muchlis, MT	197604162006042001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
9	Tarranita Kusumadewi, MT	197909132006042001	Penata Tk.I - III/d	Lektor/ Ketua Jurusan Teknik Arsitektur
10	Andi Beso Mappaturi, MT	197806302006041001	Penata Tk.I - III/d	Lektor
11	Elok Mutiara, MT	197605282006042003	Penata - III/c	Lektor
12	Achmad Gat Gautama, MT	197604182008011009	Penata Muda Tk.I - III/b	Asisten Ahli/ Kepala Laboratorium
13	Pudji Pratitis Wismantara, MT	197312092008011007	Penata Tk.I - III/d	Lektor
14	Agus Subaqin, ST., MT	197408252009011006	Penata Muda Tk.I - III/b	Asisten Ahli
15	Sukmayati Rahmah, MT	197801282009122002	Penata Muda Tk.I - III/b	Asisten Ahli

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Perpustakaan			
1	Faizuddin Hariansyah, S.Ag., SS., MIM	197305072001121003	Penata Tk.I - III/d	Pustakawan Madya/ Kepala Pusat Perpustakaan
2	Mufid, S.Ag., SS., M.Hum	197504062001121002	Pembina - IV/a	Pustakawan Madya
3	Wahyuningtyas, A.Md	197306212005012003	Penata - III/c	Pustakawan Penyelia
4	Ari Zuntriana, S.Sos	198402232009012008	Penata - III/c	Pustakawan Muda
5	Purdiono, SE	198101162007011009	Penata Muda - III/a	Tenaga Administrasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 9 Dokumentasi Observasi



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 10 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Uswatun Hasanah

NIM/Jurusan : 16510165/Manajemen

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Judul Skripsi : "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention to leave Dosen Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)"

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	2 September 2019	Pengajuan Outline	1.
2.	4 November 2019	Proposal Bab I-III	2.
3.	28 November 2019	Revisi Proposal	3.
4.	14 Desember 2019	Acc Proposal	4.
5.	14 Februari 2020	Seminar Proposal	5.
6.	25 Februari 2020	Acc Revisi Proposal	6.
7.	29 April 2020	Skripsi Bab I-V	7.
8.	29 Mei 2020	Revisi Bab I-V	8.
9.	31 Mei 2020	Revisi Bab I-V	9.
10.	3 Juni 2020	Revisi Bab I-V	10.
11.	4 Juni 2020	Acc Skripsi	11.
12.	18 Juni 2020	Sidang Skripsi	12.
13	29 Juni 2020	Acc Revisi Skripsi	13.

Malang, 18 Juni 2020

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP 196708162003121001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 11 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Uswatun Hasanah
Tempat, tanggal lahir	: Kuala Kapuas, 26 Februari 1995
Alamat Asal	: Jalan Sekumpul Gang Madrasah IV No. 026 Martapura, Kalimanta Selatan
Alamat Kos	: Jalan Joyosuko No 20B, Malang
Telepon/Hp	: 082251094186
E-mail	: uswatunhasanah2619@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010	: MI Darul Ma'rifah Martapura
2010-2013	: SMP Darul Hijrah Puteri Martapura
2013-2016	: SMK Telkom Sandhy Putra Banjarbaru
2016-2020	: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016-2017	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM Maliki Malang
2018	: English Languange Center (ELC) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Taekwondo 2016

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 12 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :
Nama :Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Uswatun Hasanah
NIM : 16510165
Handphone : 082251094186
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : uswatunhasanah2619@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention to leave Dosen Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan ***BEBAS PLAGIARISME*** dari***TURNITIN*** dengan nilai *Originaly report:*

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	22%	9%	19%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 Juni 2020
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

revisi

ORIGINALITY REPORT

22%	22%	9%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	8%
2	eprints.unm.ac.id Internet Source	1%
3	fe.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
5	jurnaljam.ub.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
9	repository.unair.ac.id Internet Source	1%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
11	www.multiparadigma.lecture.ub.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
13	ejournal.undip.ac.id Internet Source	1 %
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
15	www.scribd.com Internet Source	1 %
16	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
17	adoc.tips Internet Source	1 %
18	jurnal.stikes-yrsds.ac.id Internet Source	1 %
19	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG