

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Job Stress*

Job Stress atau stres kerja adalah suatu kondisi individu mengalami tekanan pada suatu pekerjaan yang berasal dari tugas, pimpinan, dan lingkungan kerja yang menyebabkan perubahan emosi, perubahan berpikir dan kondisi kesehatan karyawan (Septiari & Ardana, 2016). Prasetyo, Fathoni, & Malik (2018) *job stress* merupakan suatu tekanan fisik maupun psikologis yang mengakibatkan ketegasan cara berbicara maupun penulisan. Stres kerja terjadi akibat seorang individu tidak bisa menyeimbangkan karakteristik kepribadian dengan karakteristik aspek pekerjaan yang berpengaruh pada daya tahan stres karyawan (Aldi & Susanti, 2019).

Job stress akan menyebabkan perbedaan aspirasi antar karyawan dan seorang yang mengalami stres kerja cenderung menganggap aspirasi yang dimiliki harus diterapkan (sikap egois), namun hal tersebut akan bertentangan dengan permasalahan perusahaan yang seharusnya menghimpun aspirasi yang bisa memberikan solusi permasalahan tersebut (Aldi & Susanti, 2019). Menurut Widiawati, Ambonigtyas, Rakanita, & Warso (2017) *job stress* adalah suatu keadaan tertekan suatu karyawan pada saat bekerja, hal ini ditandai dengan gejala yang menyebabkan perubahan sikap pada saat bekerja.

2.1.1 Jenis *Job Stress*

Jenis *job stress* menurut Quick (1984) dalam Almasitoh (2012) dikategorikan menjadi dua jenis yaitu:

a. *Eustress*

Eustress adalah jenis *job stress* yang memiliki dampak positif yang ditandai dengan timbul rasa semangat, gembira, bangga, suka menerima tantangan baru, merasa mampu mengerjakan tambahan tugas, produktivitas kinerja membaik, dapat memenuhi harapan terhadap tuntutan kerja, dan peningkatan kreativitas dalam situasi kompetitif dengan rekan kerja.

b. *Distress*

Distress adalah jenis *job stress* yang memiliki dampak negatif yang ditandai dengan perasaan mudah kecewa, frustrasi, mudah bosan, hilang motivasi kerja, kelelahan fisik, peningkatan emosional, peningkatan absensi dalam bekerja, sering meninggalkan tanggung jawab kerja, tidak memiliki jiwa kompetitif, dan memiliki sikap apatis.

Penelitian ini berfokus pada jenis *job stress distress*, karena penelitian ini memiliki variabel terikat yang menuju ke arah negatif yaitu *turnover intention*. Selain itu pada parameter alat pengumpulan data pada variabel *job stress* yaitu menggunakan indikator *job stress* dalam pandangan negatif.

2.1.2 Gejala *Job Stress*

Gejala *job stress* adalah sesuatu yang memperjelas keadaan karyawan yang mengalami *job stress*, menurut Widiawati, Ambonigtyas, Rakanita, & Warso, (2017) gejala tersebut yaitu:

- a. Perubahan emosi, yang ditandai dengan perubahan emosi yang tidak stabil.
- b. Membatasi interaksi sosial, yang ditandai dengan perilaku suka menyendiri.
- c. Tidak bisa rileks, mudah cemas, tegang dan gugup.

Menurut Prasetyo, Fathoni, & Malik (2018), ada gejala-gejala stres pada tempat kerja, yaitu:

- a. Penurunan kinerja, yang ditandai dengan tingkat konsentrasi dan prestasi yang menurun.
- b. Komunikasi kurang baik, yang ditandai dengan hilangnya rasa kepedulian terhadap rekan kerja.
- c. Penurunan tingkat kreativitas dan inovasi, yang ditandai dengan pola pikir yang terlalu monoton dan pola pikir yang tidak bisa berkembang.
- d. Rendahnya kepuasan kerja, yang ditandai dengan pemikiran mudah gagal dalam bekerja.
- e. Hilangnya semangat, yang ditandai dengan peningkatan tingkat kecemasan sehingga mudah panik dan kurang percaya diri.
- f. Pengambilan keputusan yang buruk, ditandai dengan kesulitan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan mengambil keputusan dengan tergesa-gesa dan menjadi keputusan yang buruk.

2.1.3 Indikator *Job Stress*

Indikator *job stress* merupakan suatu kondisi yang menyebabkan stres dalam bekerja atau yang sering disebut dengan *stressors*, menurut Prayogi, Koto, & Arif (2019), yaitu:

- a. Indikator Psikologis, yang ditandai dengan perubahan sikap individu cenderung cepat tersinggung, tidak komunikatif, sering melamun, dan mudah lelah mental.
- b. Indikator Fisik, yang ditandai dengan meningkatnya detak jantung, mengalami peningkatan tekanan darah, mengalami mudah lelah fisik, pusing, insomnia.
- c. Indikator Perilaku, yang ditandai dengan kebiasaan merokok berlebihan, menunda pekerjaan, perilaku sabotase, pola makan tidak teratur.

2.1.4 Faktor Penyebab *Job Stress*

Menurut Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, & Rudy (2019) ada tiga faktor penyebab *job stress* yaitu:

- a. Faktor lingkungan, yang terdiri dari ketidakpastian tingkat ekonomi, ketidakpastian politik, terorisme, dan kemajuan teknologi yang menyebabkan kecemasan.
- b. Faktor organisasi, yang terdiri dari tuntutan kerja dan tanggung jawab kerja, tuntutan peran maupun jabatan, konflik antar rekan kerja, dan struktur organisasi.
- c. Faktor individu, yang terdiri dari permasalahan personal dengan keluarga, masalah ekonomi keluarga, karakteristik bawaan individu.

Faktor penyebab lain dikemukakan oleh Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, & Rudy (2019) yaitu:

- a. Penyebab fisik, yang terdiri dari tingkat kelelahan (*burnout*), pergeseran kerja, dan kebisingan yang menyebabkan stres saat bekerja.
- b. Beban kerja, yang terdiri dari tuntutan tinggi tingkat keahlian bekerja, peningkatan volume kerja, dan kecepatan kerja yang tinggi.
- c. Sifat pekerjaan, yang terdiri dari situasi baru, kesulitan beradaptasi, ancaman saat bekerja, resiko pekerjaan, ambiguitas, dan umpan balik.
- d. Merasa terikat dalam bekerja atau kurang dalam kebebasan aspirasi.
- e. Kesulitan dalam bekerja, yang terdiri dari kerja sama tim yang kurang baik, koordinasi tanggung jawab kurang merata, dan sikap senioritas.

2.1.5 Dampak *Job Stress*

Stres kerja yang berkepanjangan akan menyebabkan dampak yang signifikan, menurut Wijaya (2018), dampak dari *job stress* yaitu:

- a. Dampak subyektif, yang menyebabkan kegelisahan akan masa depan, mudah bosan akan pekerjaan, peningkatan tingkat depresi, mudah lesu dan lelah, kehilangan kesabaran, dan merasa kesepian.
- b. Dampak perilaku, yang menyebabkan karyawan tidak bisa mengontrol emosi dan menunjukkan sikap semena-mena tanpa memikirkan dampaknya (perilaku impulsif).

- c. Dampak kognitif, yang menyebabkan karyawan tidak bisa mengambil keputusan yang sehat, penurunan konsentrasi dan fokus, mudah tersinggung atas kritikan, dan rentang akan perhatian pendek.
- d. Dampak fisiologi, yang menyebabkan peningkatan gula darah, peningkatan detak jantung dan tekanan darah, sering berkeringat dingin, bibir pecah-pecah, dan mengalami perubahan suhu tubuh dengan cepat.
- e. Dampak kesehatan, yang dapat ditandai dengan sakit kepala maupun migrain, sering mengalami mimpi buruk, insomnia atau sulit tidur, dan gangguan psikosomatis.
- f. Dampak organisasi, yang ditandai dengan penurunan produktivitas karyawan, mengalami pengasingan dari rekan kerja, mengalami ketidakpuasan bekerja, penurunan semangat kerja, dan penurunan loyalitas terhadap lingkungan kerja.

2.2 *Burnout Syndrome*

Konsep *burnout* dikenal pada tahun 1981 yang dilakukan oleh Maslach dan Jackson, bahwa *burnout* merupakan perilaku psikologis yang berdampak negatif terhadap dampak stres kerja yang berkepanjangan (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017). *Burnout* merupakan suatu reaksi menyebabkan stres berkepanjangan yang terjadi di tempat kerja yang berhubungan dengan pekerja dan pekerjaannya (Syamsu, Soelton, Nanda, Putra, & Periani, 2019). Kesehatan mental dan kelelahan secara emosional merupakan penyebab karyawan menyebabkan *burnout*, pekerja yang

mengalami *burnout* yaitu dari pekerja yang memiliki tingkat profesional dan tuntutan kerja yang tinggi (Stoll & Gallagher, 2019).

Burnout dapat disebut sebagai sindrom yang diakibatkan oleh pengelolaan stres yang kurang baik di tempat kerja, hal ini menyebabkan kelelahan yang berlebihan, mudah cemas dan gelisah, serta menunjukkan sikap ketidakpedulian (*cynicism*) dengan orang lain maupun pekerjaan, sehingga berdampak terhadap penurunan motivasi dan produktivitas dalam bekerja (WHO, 2019). Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya, bahwa adanya pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dengan persentase 94,73% yang diukur dengan tingkat sikap ketidakpedulian, cemas dan gelisah, dan penurunan pencapaian kerja (Wang *et al.*, 2020).

2.2.1 Dimensi *Burnout Syndrome*

Dimensi *Burnout Syndrome* menurut Leiter & Maslach (2007) dimensi *burnout* terdiri dari tiga yaitu:

a. Kelelahan (*Exhaustion*)

Dimensi utama yang menentukan tingkat kualitas *burnout* seorang pekerja, hal ini ditandai dengan kepribadian yang mengalami gangguan kesehatan psikis sehingga mudah lelah dengan jangka waktu yang lama, baik secara mental, emosional, dan fisik (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017).

b. Sinisme (*Cynicism*)

Sinisme merupakan sikap mudah sensitif suatu individu terhadap orang lain dan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan hilangnya kepedulian terhadap sesama,

dan hilangnya idealisme untuk mengerjakan tanggung jawab pekerjaan. Perubahan sikap tersebut, diakibatkan oleh kelelahan emosional pekerja (Nelma, 2019)

c. Ketidakefektifan (*Ineffectiveness*)

Ketidakefektifan merupakan perasaan pekerja yang menunjukkan tidak percaya diri dan merasa tidak mampu dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pekerja memutuskan untuk menghindari tanggung jawab dengan menghindari kerja, absensi, dan tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan target (Christiana, 2020).

2.2.2 Gejala *Burnout Syndrome*

Menurut penelitian Hartanti, Supriyanto, & Ulfatin (2018), terdapat tiga gejala yang dialami pekerja apabila mengalami *burnout*, yaitu:

a. Gejala fisik

Pekerja akan mengalami gejala tersebut apabila merasa mudah lelah, mengalami perubahan nafsu makan dan berkurangnya kekebalan tubuh.

b. Gejala psikis

Pekerja akan mengalami gejala tersebut apabila mengalami mudah marah, sering berpikir *negative*, tidak memiliki motivasi untuk bekerja, dan merasa tidak ada harapan untuk bekerja.

c. Gejala perilaku

Pekerja akan menunjukkan sikap yang merugikan diri sendiri, seperti menghindari tanggung jawab kerja, menunda *deadline*, menggunakan obat-obatan terlarang dan minum alkohol untuk mengatasi frustrasi yang dialami.

2.2.3 Dampak *Burnout Syndrome*

Menurut Leiter dan Maslach (1981), bahwa kelelahan akibat *burnout* akan berdampak pada kesehatan fisik pekerja (Aprilia & Yulianti, 2017), yaitu:

- a. Tekanan darah tinggi (*hipertensi*)
- b. Sakit kepala
- c. Kekuatan otot melemah
- d. Gangguan sulit tidur (*insomnia*)

Selain mengalami gangguan kesehatan fisik, pekerja akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada psikologi sosial pekerja dengan cara menarik diri terhadap rekan kerja, ketidakhadiran, dan memiliki keinginan melakukan *turnover intention*. Menurut Maslach dkk (1981) dalam penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Yulianti (2017), terdapat organisasi yang menyebabkan *burnout* pada ruang lingkup kerja, seperti:

- a. Pengendalian organisasi yang kurang baik

Bentuk pengendalian organisasi yang kurang baik yaitu ketika terjadi ketidaksesuaian pekerjaan karena adanya penambahan *job description* dan sering mengalami perubahan bentuk struktur organisasi. Aprilia dan Yulianti (2017) mengatakan, perubahan bentuk struktur organisasi akan menyebabkan konflik peran yang akan mengubah tingkat kestabilan emosional karyawan.

- b. Keadilan

Suatu bentuk keadilan di lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat *burnout* seorang karyawan. Menurut Aprilia dan Yulianti (2017), hal ini disebabkan

ketika seorang karyawan mendapatkan perilaku diskriminasi, maka karyawan tersebut akan merasa dikucilkan dan cenderung mengabaikan rekan kerja yang akan berdampak pada kinerja yang semakin menurun. Bentuk sinisme tersebut akan menjadi gejala awal karyawan tersebut mengalami *burnout*.

c. Nilai Organisasi

Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki nilai organisasi dan sebagian besar nilai organisasi tersebut terdiri dari sikap jujur, berani mengambil resiko, adil, bijaksana, bekerja dengan sikap baik, dan mendapatkan kredibilitas pribadi. Tetapi Aprilia dan Yulianti (2017) mengatakan, ketidaksesuaian tujuan dan nilai organisasi akan mengakibatkan konflik individu maupun konflik organisasi. Ketika timbulnya konflik, akan mempengaruhi tingkat emosional dan *burnout* karyawan.

d. *Reward*

Penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi dari organisasi maupun perusahaan kepada karyawannya. Aprilia dan Yulianti (2017) mengatakan pembagian reward akan mempengaruhi seseorang mengalami *burnout*. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja keras dan tidak mendapatkan *reward* akan merasa kerja kerasnya tidak dihargai maka mereka akan mengalami kelelahan yang berarti dan akan menurunkan kinerjanya.

e. Komunitas yang tidak mendukung

Setiap organisasi, komunitas, atau perusahaan memiliki interaksi sosial yang berbeda-beda. Interaksi sosial yang diharapkan untuk mendukung produktivitas

meningkat yaitu adanya lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung. Menurut Aprilia dan Yulianti (2017), interaksi komunitas yang mendukung akan memberikan energi positif kepada rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam pekerjaannya, sehingga akan mencegah terjadinya *burnout*.

2.2.4 Faktor Penyebab *Burnout Syndrome*

Azizah & Putrianti (2018) ada tiga faktor dalam organisasi yang menyebabkan *burnout* yaitu:

a. Desain Organisasi

Faktor desain organisasi memiliki dua komponen yang menyebabkan *burnout* yaitu berdasarkan struktur peran, struktur kekuasaan, dan struktur normatif. Menurut Azizah & Putrianti (2018), kondisi struktur peran yang menyebabkan *burnout* yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran. Ketika pekerja mengalami masalah dalam penyelesaian tanggung jawab, pekerja akan merasa kesuksesan tidak akan tercapai, sehingga dapat mengubah situasi kerja dan menyebabkan konflik dan ketidakjelasan peran. Bagi pekerja yang tidak dapat mengatur hal tersebut akan melakukan perilaku penarikan diri.

Perubahan struktur kekuasaan terjadi apabila tanggung jawab seorang pekerja yang diwajibkan untuk memberikan pilihan keputusan, dan dalam pelaksanaannya akan mengubah kinerja individu yang dibuat oleh individu dengan orang lain, individu dengan kelompok, dan individu dengan pimpinan. Komponen struktur normatif merupakan desain organisasi yang mencangkup tujuan norma dan ideologi organisasi (Azizah & Putrianti, 2018)

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi suatu individu maupun kelompok sesuai dengan arahan yang diberikan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Sureskiati, Ardianti, Pamungkas, & Hidayat, 2018). Kemampuan mempengaruhi baik akan menunjukkan seorang pemimpin menjalankan tanggung jawabnya untuk menggerakkan, memberikan arahan, dan mengkoordinasikan tugas untuk meningkatkan kinerja (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019). Seorang pemimpin seharusnya memiliki kepribadian yang mendominasi dan dapat dijadikan contoh oleh bawahannya, oleh sebab itu sebaiknya seorang pemimpin memiliki kepribadian mampu beradaptasi, kreatif, memberikan dukungan dan motivasi bawahan, cepat tanggap, percaya diri, kooperatif, mampu mengelola emosi dengan baik, mandiri, dan tenang (Sureskiati, Ardianti, Pamungkas, & Hidayat, 2018).

c. Interaksi Sosial

Interaksi sosial merupakan proses komunikasi suatu individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok (Azizah & Putrianti, 2018). Interaksi sosial adalah proses sosial yang dilakukan oleh suatu individu untuk bersosialisasi dan beradaptasi di suatu masyarakat (Suseno, 2017). Menurut Purbasari & Suhartono (2019), interaksi sosial merupakan bagian dari masyarakat untuk melakukan aktivitas dalam bekerja dan menentukan tingkah laku dalam bermasyarakat. Menurut Zahara (2018) kemampuan individu dalam berinteraksi sosial akan menentukan keputusan masyarakat atau kelompok untuk menerima individu tersebut. Zahara (2018) mengatakan, ada beberapa aspek yang

mempengaruhi interaksi sosial yaitu, adanya hubungan antara individu dengan individu maupun kelompok, adanya individu yang melakukan interaksi sosial, adanya tujuan dalam berinteraksi sosial, dan adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok.

Menurut Azizah & Putrianti (2018), interaksi sosial yang menimbulkan *burnout* yaitu *bullying*. Interaksi sosial yang baik akan berdampak baik terhadap dukungan sosial antar karyawan sehingga dapat mengurangi kemungkinan karyawan mengalami stres kerja dan *burnout*, sehingga tetap mempertahankan kinerja karyawan yang baik dan menjaga lingkungan kerja yang sehat (Azizah & Putrianti, 2018).

2.3 Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu keinginan yang disengaja dan secara sadar dilakukan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (Prabowo, 2017). *Turnover intention* adalah suatu sikap dan perasaan yang tidak berdasarkan kesesuaian antara tindakan dan sikap pada suatu lembaga, organisasi, nilai, benda, maupun orang (Setiyanto & Hidayati, 2017). Menurut Prayogi, Koto, & Arif (2019), *turnover intention* adalah suatu kondisi seseorang untuk meninggalkan organisasi maupun pekerjaan yang dimilikinya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengertian tersebut sama dengan pendapat yang disampaikan oleh Prayogi, Koto, & Arif (2019) yang menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu niat karyawan

untuk melepaskan pekerjaan lama untuk mencari pekerjaan baru yang lebih berkompeten dalam jangka panjang.

Peningkatan *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan dapat dianalisis berdasarkan tingkat pengunduran diri karyawan dari perusahaan dan indikasi yang dapat diamati berdasarkan tingkat absensi dan kinerja (Rismayanti, Musadiieq, & Aini, 2018). Menurut Rismayanti *et al* (2018), kinerja dapat berpengaruh terhadap keberhasilan dan perkembangan perusahaan, dan salah satu pengukur produktivitas perusahaan dapat diketahui berdasarkan tingkat *turnover intention* karyawan.

2.3.1 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Firdaus (2017) indikator karyawan untuk melakukan *turnover intention* yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu kondisi yang menunjukkan sikap seorang individu terhadap tanggung jawab kerjanya, interaksi dengan rekan kerja maupun atasan, dalam mengikuti kebijakan organisasi, pemenuhan standar kinerja, dan bekerja dengan ideal (Nabawi, 2020). Pendapat lain dinyatakan oleh Nabawi (2020), bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap penilaian, sikap karyawan terhadap tanggung jawab kerjanya yang berhubungan dengan pemenuhan keinginan dan kebutuhan bekerja.

b. **Komitmen Keorganisasian**

Komitmen keorganisasian adalah ketentuan yang telah disetujui secara bersama oleh seluruh anggota organisasi terkait dengan pelaksanaan, panduan, dan tujuan bersama yang akan dicapai bersama di masa depan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Sedangkan pengertian lain dari komitmen keorganisasian disampaikan oleh Arifudin (2020) bahwa komitmen keorganisasian dinyatakan sebagai pengabdian karyawan terhadap perusahaan, sikap keterkaitan terhadap perusahaan, perilaku konsisten dengan pekerjaan, dan keinginan karyawan menjaga loyalitas untuk bertahan di perusahaan.

2.3.2 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Lestari & Mujiati (2018) tingkat *turnover intention* yang semakin meningkat akan menyebabkan dampak yang signifikan bagi perusahaan, yaitu:

- a. Perusahaan akan mengalami ketidakpastian dan ketidak stabilan kondisi karyawan dalam peningkatan kompetensi karyawan.
- b. Mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan yang mengakibatkan penurunan citra perusahaan.
- c. Perusahaan akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan melakukan rekrutmen ulang serta melatih karyawan baru.

2.4 Penelitian Terdahulu

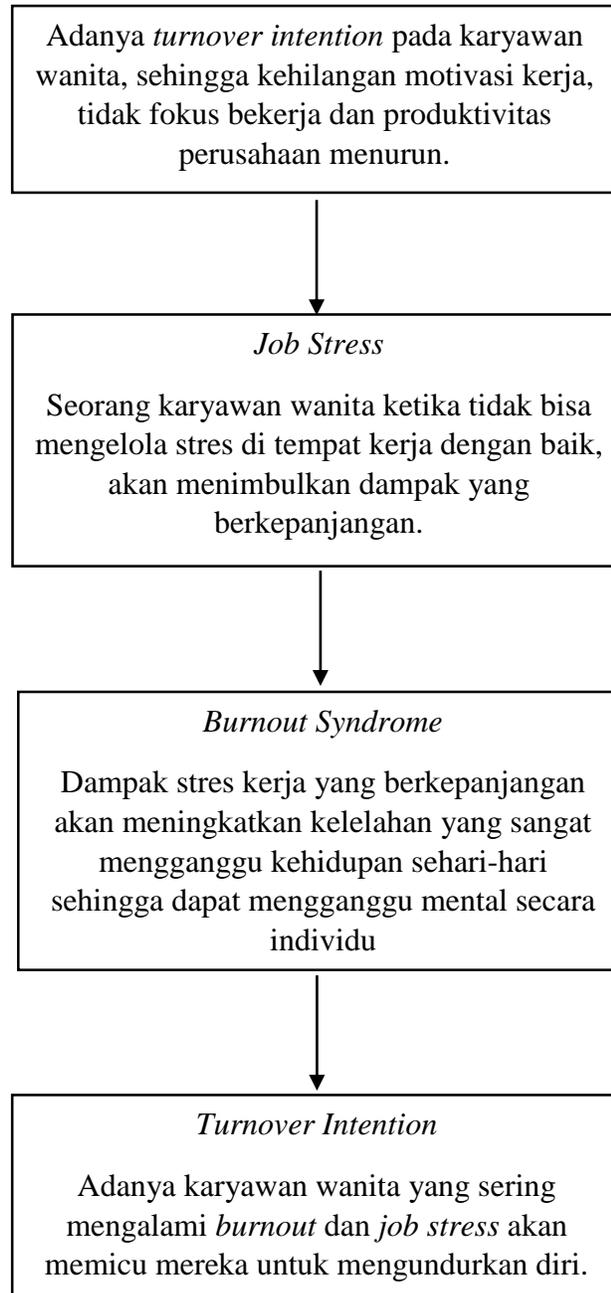
Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Waruwu dan Nugroho	2018	Pengaruh <i>Job Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor Pusat BPJS Kesehatan	Variabel Penelitian: <i>Job stress, turnover intention, dan burnout.</i> Objek Penelitian: Kantor Pusat BPJS Kesehatan	Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F, dan Uji T	Responden laki-laki menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara <i>job stress</i> terhadap <i>burnout</i> . namun berpengaruh positif dan signifikan antara <i>burnout</i> dan <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Responden perempuan menyatakan bahwa <i>job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , dan <i>burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Ekel dkk	2019	Pengaruh <i>Burnout, Employee Engagement</i> , dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Tasik Ria Resort	Variabel Penelitian: <i>Burnout, Employee Engagement, kompensasi, dan Turnover Intention.</i> Objek Penelitian: Tasik Ria Resort	Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji T	Variabel <i>burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel <i>employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Wardati	2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pulau Baru Group	Variabel Penelitian: Beban kerja, <i>turnover intention, dan burnout.</i> Objek Penelitian: PT Pulau Baru Group Banjarmasin	Uji Validitas dan Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Uji T, dan Koefisien Determinasi.	Beban kerja dan kejenuhan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Faktor beban kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja karyawan, dan beban kerja yang dimediasi kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap

		Banjarmasin			<i>turnover intention.</i>
Chairiza dkk	2018	Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Hotel	Variabel Penelitian: <i>Burnout, employee engagement</i> , dan intensi <i>turnover</i> . Objek Penelitian: Hotel X Group	Koefisien Korelasi dan <i>Multiple Regression</i>	Ada pengaruh positif <i>burnout</i> terhadap intensi <i>turnover</i> , terdapat pengaruh negatif <i>employee engagement</i> terhadap intensi <i>turnover</i> , dan adanya pengaruh <i>burnout</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan Hotel X Group.
Andini dkk	2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan)	Variabel Penelitian: Kepuasan kerja, stres kerja, dan <i>turnover intention</i> Objek Penelitian: PT Indolakto <i>Factory Pandaan</i>	Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i> .
Wicaksono	2017	Pengaruh <i>Job Insecurity, Job Stress</i> dan <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> CV Batik Indah Rara Djonggrang	Variabel Penelitian: <i>Job insecurity, job stress, work-family conflict</i> , dan <i>turnover intention</i> Objek Penelitian: CV Batik Indah Rara Djonggrang	Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, Regresi Linier Berganda, Uji T, dan Koefisien Determinasi.	<i>Job insecurity, job stress, dan work-family conflict</i> secara individu dan secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada objek penelitiannya.
Audina dan Kusmayadi	2018	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada <i>Staff</i> Industri Farmasi Lucas Group Bandung)	Variabel Penelitian: <i>Job insecurity, job stress</i> , dan <i>turnover intention</i> Objek Penelitian: Industri Farmasi Lucas Group Bandung	Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Korelasi antar Variabel, Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi.	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Kardiawan	2018	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Lotus	Variabel Penelitian: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, <i>Burnout</i> dan <i>Turnover Intention</i>	Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, dan Regresi Linier	Kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja berpengaruh positif signifikan

		Indah <i>Textile Industries</i> Kabupaten Nganjuk.	Objek Penelitian: PT Lotus Indah <i>Textile Industries</i> Kabupaten Nganjuk	Berganda	terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Rocky dan Setiawan	2018	Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> dan <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada CV Metalik Baru	Variabel Penelitian: <i>Workplace Incivility</i> , <i>Job Burnout</i> , dan <i>Turnover Intention</i> Objek Penelitian: CV Metalik Baru	Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi.	<i>Workplace incivility</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job burnout</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i> , serta <i>workplace incivility</i> dan <i>job burnout</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada CV Metalik Baru
Pangemanan dkk	2017	Pengaruh <i>Work-Life dan Balance Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Penelitian: <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Objek Penelitian: PT Jasaraharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	Statistik Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisa Regresi Berganda, Uji T, dan Uji F.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Work-life balance</i> dan <i>burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

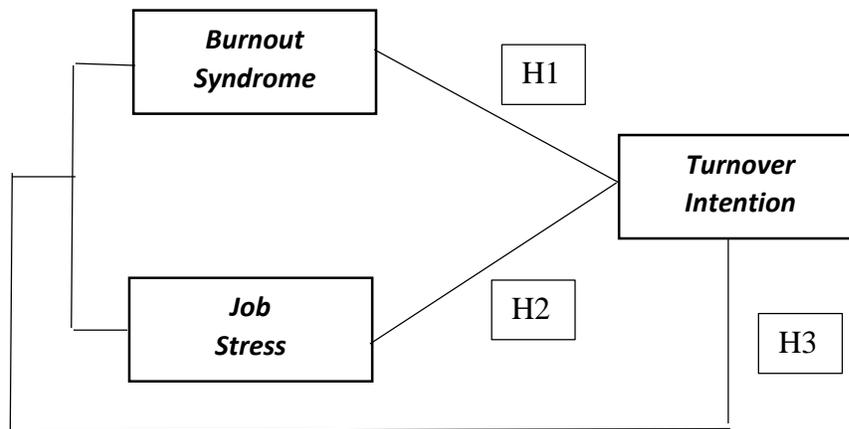
2.5 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.6 Model Analisis

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan, maka penggambaran penelitian ini akan disusun dalam model penelitian seperti berikut ini:



Gambar 2. Model Analisis

2.7 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*

Job stress merupakan suatu tekanan fisik maupun psikologis yang mengakibatkan penurunan kinerja, interaksi sosial menurun, rendahnya kepuasan kerja, dan penurunan kreativitas, sehingga akan mendorong karyawan melakukan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica & Putra (2017), bahwa hasil nilai koefisien regresi *job stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wicaksono (2017), bahwa hasil pengujian hipotesis (Uji T) *job stress* memiliki nilai koefisien sebesar 0,347 nilai t hitung

sebesar 3,557 dengan signifikansi 0,001 yang memiliki arti bahwa *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nasution (2017), bahwa hasil uji hipotesis menggunakan uji T, didapatkan hasil nilai T hitung 2,301 lebih besar dari T tabel dengan nilai 2,025 maka variabel *job stress* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*.

H1: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*

Burnout Syndrome merupakan kondisi penurunan motivasi dan produktivitas pekerja yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan. *Burnout* dapat dilihat dari sikap pekerja menghindari tanggung jawab kerja, menunda pekerjaan, sehingga dapat mempermudah karyawan melakukan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairiza, Zulkarnain, & Zahreni (2018), bahwa hasil analisa statistik *R square* adanya pengaruh positif *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Hotel X Group. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kardiawan (2018), bahwa hasil uji regresi linier berganda mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang memiliki arti bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Burnout syndrome* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan terhadap *turnover intention*.

Cahyaningrum mengatakan *job stress* dan *burnout syndrome* merupakan faktor yang menyebabkan tingginya angka *turnover intention* karyawan. Hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan merasa dirinya mengalami stres kerja akibat tekanan pekerjaan, maka akan mempengaruhi kelelahan fisik dan mental karyawan tersebut, sehingga akan menurunkan semangat dan motivasi dalam bekerja (Cahyaningrum, 2018). Pernyataan tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu dan Nugroho (2018) bahwa berdasarkan hasil Uji F mengatakan bahwa *job stress* dan *burnout syndrome* berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap keputusan *turnover intention*.

H3: *Job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.