

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan definisi yang menawarkan penjelasan terhadap konsep - konsep yang sudah ada sebelumnya dengan menggunakan pemahaman sendiri dengan singkat, jelas dan tegas. Berikut ini adalah gambaran konseptual penelitian.

2.1.1 *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi atau meninggalkan suatu posisi pekerjaan dalam perusahaan/organisasi dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. (Mathis dan Jackson 2011:159), Kemudian menurut Gliss meyer,(2007) Mendefenisikan *turnover intention* sebagai sikap atau perilaku yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari organisasi. Menurut mobley (2011), *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seseorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya secara sukarela. *Turnever intention* dianggap sebagai tahapan awal dari proses pengunduran diri yang sebenarnya, dimana seseorang mulai mempertimbangkan untuk berhenti bekerja dari organisasi tempat mereka bekerja saat ini. (Hartono 2016), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* karyawan dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian empiris mengenai *turnover karyawan* telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk

mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. (Robbins&Judge, 2018), Menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecendrungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover karyawan*.

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan turnover yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing. (Suhanto, 2009), mendefinisikan bahwa *turnover intention* adalah niat untuk berheti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan.

2.1.2 Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Menurut (Robbins&Judge 2018), Indikator pengukuran *turnover intention* antara lain yaitu:

1. Berfikir untuk berhenti dari pekerjaan/keluar (*Thinking of Quitting*), Dalam hal ini individu berfikir untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Pemikiran ini diakibatkan karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.
2. Berniat untuk mencari alternatif pekerjaan baru (*intention to search for alternatives*), Dalam hal ini individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan diorganisasi lain. apabila karyawan terus berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba untuk mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan saat ini.
3. Berniat untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*), Dalam hal ini individu memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar apabila mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik, nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk keluar atau tetap tinggal diperusahaan atau organisasi.

Menurut (Harnoto dan Sahro,2016) indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Absensi yang meningkat, Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja, Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di

tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Sedangkan Menurut (David, 2019), Indikator *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, Ktidakmampuan untuk mengatur kebutuhan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Kelelahan atau Burnout, Tingkat stress yang tinggi yang menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perkerjaannya.
3. Ketidaksesuaian dengan budaya perusahaan, Merasa tidak cocok dengan nilai-nilai atau norma organisasi.
4. Persepsi tidak ada kemajuan karir, Karyawan merasa kurangnya peluang pengembangan atau promosi.

Berdasarkan indikator–indikator diatas, maka pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut (Robins&Judge 2018), yaitu: Berikir untuk keluar, Berniat untuk mencari alternatif, Berniat untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.3 Work Stress

Pada umumnya menganggap stress kerja merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik maupun

mental, atau mengarah pada perilaku yang tidak wajar. Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya, Menurut Hasibuan (2019), work stress adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. (Hasibuan, 2007;), mengemukakan stress kerja sebagai situasi yang timbul dari interaksi manusia dan pekerjaan yang diakibatkan pada perubahan manusia yang menyimpang dari fungsi normalnya. Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Selain itu Hasibuan (2009), mendefinisikan Stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi sekarang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. (Suryono 2022:76), Stress kerja adalah suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Menurut Hasibuan (2016:204), Mengatakan stress kerja adalah suatu kondisi tertekan atau ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan stress kerja merupakan kondisi yang tercipta dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang mengarah pada timbulnya penyakit mental maupun fisik karena perubahan individu yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal sehingga menghasilkan

penyimpangan psikologis, fisik dan perilaku pada setiap anggota organisasi, baik yang dapat dikendalikan maupun tidak.

2.1.4 Indikator *Work Stress*

Menurut Hasibuan (2016:237), ada tiga sumber indikator utama yang dapat menyebabkan timbulnya *work stress*/stress kerja:

1. Beban kerja, Beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan produktivitas.
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan, tekanan yang tinggi dari atasan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
3. Ketegangan dan kesalahan, Ketegangan yang tidak teratasi dapat berdampak buruk pada kesehatan mental, hubungan interpersonal, serta kualitas pekerjaan. Dan kesalahan sering kali menjadi indikator adanya masalah dalam manajemen kinerja, pelatihan, atau lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2009), mengemukakan ada dua indikator stress kerja yaitu:

1. *Stressor Organisasi*, Yang terdiri dari kebijakan organisasi, Struktur organisasi, keadaan fisik dalam perusahaan/organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
2. *Stressor individual*, Yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self efficacy*, dan *daya tahan psikologis*.

Sedangkan menurut Menurut Igor S (1997) indikator *work stress* adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan antara resources dan tuntutan dan yang ada untuk melaksanakan tugas dan tuntutan, Tuntutan pekerjaan namun tidak didukung oleh sumber daya, dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan karena beban tersebut
2. Kondisi intimidatif dari rekan kerja, dan pimpinan perusahaan, Adanya kondisi intimidatif dari hal tersebut yang harus dipenuhi oleh karyawan akan menjadi beban tersendiri akibat tekanan yang dialami.
3. Ketidaksesuaian pekerjaan, Penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan pada karyawan akan menjadi penghambat dan efektivitas kinerja karyawan.
4. Pekerjaan yang membuat frustrasi, beresiko, menjenuhkan atau berulang-ulang, Pekerjaan yang beresiko akan menjadi beban tersendiri bagi para karyawan karena diperlukan ketelitian. Selain itu pekerjaan yang sifatnya berulang-ulang akan membuat seorang karyawan merasa jenuh dengan situasi yang ada.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, maka pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut, (Hasibuan, 2016:237) yaitu: Beban kerja, Tuntutan dari atasan, Ketegangan dan kesalahan.

2.1.5 *Burnout*

Menurut (Schaufeli, n.d 2001.) menjelaskan bahwa burnout berawal dari sebagai suatu bentuk permasalahan sosial yang berkembang ditengah tengah masyarakat. Pada awal perkembangan burnout lebih berfokus pada bidang klinis, selanjutnya ada fase empiris dimana penelitian mengenai burnout adalah dilakukan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan fenomena sosial yang ada. Pada tahun 1974 konsep burnout diperkenalkan oleh

freudenberger adalah seorang ahli psikologi kls yang memperkenalkan konsep burnout mengenai masalah yang bekerja dilembaga layanan sosial. Dari hasil obsevasi yang dilakukan banyak ditemukan relavan yang mengalami kelelahan secara mental, rendahnya motivasi, dan kehilangan komitmen seiring berjalannya waktu.

Burnout adalah suatu bentuk kelelahan setelah melakukan aktivitas yang intens, melakukan aktivitas yang sangat intens serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya. (Freudenberger, 1974), (Schaufeli, 2001) mendefenisikan burnout sebagai kelelahan secara fisik, dan emosional, dan mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Menurut (Chermiss, 2003) dengan menggunakan teori (Maslach) menjerlaskan burnout adalah suatu perubahan sikap dan prilaku dengan penarikandiri secara psikologis, sering terlambat, menjaga jarak dengan orang lain, dan bahkan memiliki niat untuk berhenti bekerja. Riggio (2003) juga turut mengatakan bahwa burnout adalah sebuah gejala atau tanda ketidaknormalan yang disebabkan dari stress kerja yang berlangsung lama dan membawa karyawan pada penarikan diri dari organisasi. (Leiter, 2016), Mengemukakan bahwa burnout didefenisikan sebagai syndrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rasa penurunan personal, prestasi, yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama.

Dari penjelasan beberapa teori yang telah disampaikan mengenai

definisi burnout, maka dapat disimpulkan bahwa burnout adalah merupakan suatu kondisi dimana kelelahan pada fisik, emosi, maupun mental yang dialami seseorang disebabkan adanya tuntutan pekerjaan secara intens dan dalam waktu yang lama sehingga menyebabkan seseorang melakukan penarikan diri dari lingkungan perusahaan atau organisasi serta pencapaian prestasi kerja yang terus menurun.

2.1.6 Indikator *Burnout*

Menurut (Maslach&Leiter 2016) mempunyai indikator yang disebutkan yaitu:

1. *Emotional exhaustion*, Adalah ditandai dengan depresi, merasa tidak berdaya, dan merasa terkukung dengan pekerjaan tersebut
2. *Depersonalization*, Merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang mengalaminyamerasa lelah dalam melakukan intraksi sosial dengan orang lain. Penderita biasanya menunjukan sikap negatif seperti adaptis terhadap orang disekitarnya dan sinis.
3. *Low personal acomplishment*, Ketika orang mengalami burnout merasa bahwa dirinya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa dirinya sudah tidak mampu memberikan sesuatu yang maksimal terhadap pekerjaannya dan merasa tidak mencapai kesuksesan dimasa akan datang adalah suatu hal yang mustahil.

Menurut (Sergio Edu-Valsania et al., 2022) Indikator Burnout adalah sebagai berikut:

1. Kesulitan konsentrasi, Hal ini individu akan mengalami produktivitas yang menurun.

2. Perubahan perilaku, Perubahan ini seperti isolasi sosial, atau konflik interpersonal.
3. Masalah Psikologi, Masalah ini termasuk perasaan cemas, depresi, atau frustrasi yang berkepanjangan.
4. Kehilangan motivasi kerja, seseorang yang kehilangan semangat kerja akan cenderung mengalami perubahan didalam bekerja seperti seringnya absen
5. Gejala Fisik, Gejala ini seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, dan sakit kepala.

Sedangkan Menurut Schaufeli (2017), ada dua indikator burnout yang mencakup yaitu:

1. ketidakpedulian terhadap tugas dan tanggung jawab, seseorang merasa biasa-biasa saja terhadap tugas yang diberikan kepadanya
2. Peningkatan jarak emosional, ini menyatakan jarak atau sikap yang jauh dari seseorang.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, maka pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Maslach&Leiter (2016), yaitu: Emotional exhaustion, Defersonalization, Low personal accomplishment

2.1.7 Pengaruh *Work Stress* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Stress kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang, baik secara fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap turnover intention (Robbins and Judge, 2009), *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami

tekanan didalam pekerjaannya,, maka karyawan akan merasakan stress yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Menurut (Li et el,2021). Stress kerja atau *work stress* juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu pengalaman stress karyawan ditempat kerja juga dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya. (De Clercq et el, 2020). Peningkatan stress dapat terjadi akibat banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta tidak adanya waktu bagi karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehari-hari akan memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja. Bahkan karyawan hingga tidak pernah merasakan istirahat seperti cuti untuk meredakan perasaan negatif atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. (Ghemawat & Altman,2019), dalam jurnal peneliti Wandu Nur Iksan, salah satu cara untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi adalah dengan memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi agar terwujud keseimbangan diantara kebutuhan dan kemampuan karyawan dengan tuntutan dari perusahaan dalam persaingan bisnis di era globalisasi ini juga tantangan bagi perusahaan agar bersaing secara cepat dan tepat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Untuk mendapatkan mempertahankan industri ini dalam persaingan bisnis global serta terus meningkatkan produksinya, maka setiap perusahaan melakukan pengolahan untuk menjaga dan memperhatikan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Akan tetapi fenomena saat ini sering terjadi saat ini adalah disaat kinerja karyawan yang sudah demikian bagus, masih terdapat perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya yaitu keinginan karyawan untuk berpindah dan meninggalkan

perusahaan atau disebut *turnover intention*. Dalam penelitian nya juga mengatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

Penelitian yang dilakukan Eka (2014), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian atau penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan/keluar dari organisasi. Isra dewi kuantary ibrahim (2017), dalam penelitian nya Stress berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dan juga penelitian Nurassyifah Anggrawati (2012), stress berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.1.8 Pengaruh *Burnout* (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Menurut Lazaro et al.(1994), menemukan sebuah dukungan yang berhubungan antara *burnout* dan penarikan tenaga kerja, salah satunya adalah perputaran tenaga kerja. Kebosanan yang sorang merupakan bagian dari kelelahan, berhubungan positif dengan keinginan untuk berhenti dari tempat kerjanya. Ibrahim,(2019:69). *Burnout* adalah kondisi syindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau resfons terhadap stress dari interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan. Haifeng wang et el.(2020). Ada beberapa faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah, faktor-faktor tersebut adalah antara lain *Burnout*, *work stress*,komitmen organisasi,/organisasional,dan promosi. Perkembangan sumber daya saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang

diterapkan perusahaan terhadap pekerja. kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan berdampak buruk pada sikap bekerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut dengan turnover. Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegang nya. Salah satu masalah yang sedang krusial pada saat ini di dunia kerja adalah burnout. Hal ini karena burnout sering kali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Burnout sering kali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas kerja dan tekanan yang tinggi dalam keseharian nya. Burnout sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi hal negatif dalam merespon pekerjaan nya. Proses perubahan tingkah laku dimulai pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapi nya. Hal ini menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi dalam diri individu. selanjut nya terjadi perubahan tingkah laku individu ke arah yang negatif sehingga menyebabkan karyawan mengalami turnover. Dapat disimpulkan pengaruh burnout terhadap turnover intention mengalami hal positif.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Muthi'a Rizki Rahmawati dan Mikhrhiani (2016), Mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap turnover intention namun tidak signifikan. Namun dalam penjelasannya perusahaan harus mewaspadaai adanya indikasi *burnout* karena masuk dalam kategori tidak baik. Reza Kardiawan (2018), mengatakan Variabel *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dan juga penelitian dari Syarif

Hidayatulah (2023), Menunjukkan variabel burnout dan kepuasan berengaruh terhadap turnover intention.

2.1.9 Pengaruh *Work Stress* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Menurut Fried et,al, (2008) melalui analisis yang telah dilakukannya menunjukan hal yang menarik terkait hubungan antara stress kerja dan kecendrungan kariawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stress ditempat kerja akan mempengaruhi karyawan pad kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung berada pada kondisi burnout, akibatnya karyawan akan cendrung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya. Weisberng Jacob, (2016). Menemukan hubungan antara work stress, *Burnout*, dan penarikan tenaga kerja, salah satunya adalah perputaran tenaga kerja. Kebosanan yang menjadi varian dari kelelahan, berkolerasi positif dengan keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Lazaro et el,(2017). *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk pergi dari perusahaan ketika karyawan mengalami tekanan didalam pekerjaannya, maka secara emosional dan mental maka karyawan akan keluar dari perusahaan. Dengan demikian jelas bahwa *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi organisasi.

Kemudian dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isra Dewi (Dewi, 2017), menjelaskan bahwa *stress dan burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap turnover intention*, Mona Tiorina Manurung (2012), Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dan turnerver karyawan, dan Diana Ratnasari (2024), juga mengatakan Variabel stress

kerja dan burnout berpengaruh positif terhadap *turnever intention*, dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stress yang dialami oleh karyawan maka akan meningkatkan timbulnya gejala *burnout* pada karyawan dan berakhir pada munculnya *turnrver intention* atau munculnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja sekarang/saat ini

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat diuraikan dalam beberapa hasil yang dianggap relevan untuk kemudian dapat dianalisis dan dikritisir yang kemudian menjadi referensi, dilihat dari pokok permasalahan, teori dan metode, sehingga dapat diketahui letak perbedaannya dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut

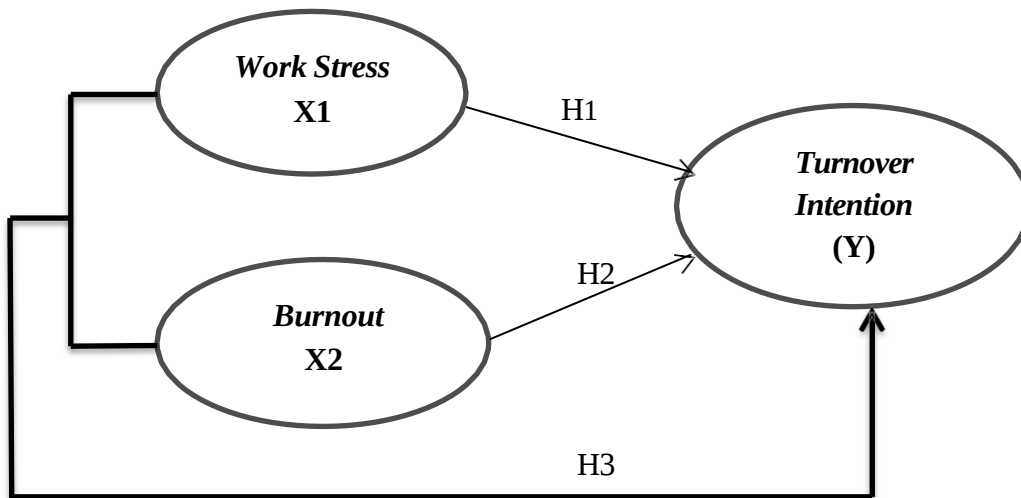
Tabel 2. 1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	NamaPeneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Isra dewi kuantary ibrahim(2017)	pengaruh stress kerja terhadap turnover intention oleh burnout (studi kasus pada karyawan hotel bintang 4 dikota mataram)	Stress berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap turnover intention, Stess memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout,
2	Nurassyifah Anggrawati (2012)	""Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada bagian produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat""	Stress berpengaruh positif terhadap turnover
3	Mona Tiorina Manurung (2012)	pengaruh stress kerja ,dan burnout terhadap turnover intention karyawan (studi kasus pada stikes Widya Husada Semarang)	Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan turnerver karyawan.
4	Dewinta Afni rahmawati&Har y widtonto (2023)	Pengaruh work stress dan burnout terhadap turnover intention	Stress dan burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan
5	Diana Ratnasari (2024)	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap turnover intention	Variabel stress kerja dan burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention,

No	NamaPeneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil
		karyawan	
6	Reza Kardiawan (2018)	Pengaruh kepuasan kerja ,stress kerja, dan burnout terhadap turnover intention karyawan. Pada PT Lotus indah Tektile Industries Kabupaten Nganjuk	Variabel burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention
7	Rindi Nurlaila Sari (2014)	pengaruh kepuasan kerja ,Stress kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada hotel Iblis di Yogyakarta)	Menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan
8	Syarif Hidayatulah (2023)	Pengagruh Burnout Terhadap kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi	Menunjukkan variabel burnout dan kepuasan berengaruh terhadap turnover intention
9	Harwida Novi Kurniawan (2021)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover intention	Menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diharapkan menemukan pengaruh *work stress* dan *burnout* terhadap *turnrver intention* karyawan pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. melalui faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan, maka akan diketahui faktor mana yang paling mempengaruhi turnrver intention karyawan. Dengan demikian manajemen Pt Galempa Sejahtera Bersana (GSB) Empat Lawang akan menegetahui tindakan apa yang paling tepat untuk diambil agar mencegah turnover karyawan tersebut.



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : *Work stress* (Independen)

X2 : *Burnout* (Independen)

Y : *Turnover intention* karyawan (Dependen)

—————→ : Pengaruh antar variabel *Work Stress* (X1) *Burnout* (X2)
Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y) secara (Parsial)

—————→ : Pengaruh antar variabel *Work Stress* (X1) variabel *Burnout*
(X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara (Simultan)

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian Menurut Sugiyono (2018) adalah suatu atribut atau sifat dari nilai obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan, atau

memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel penelitian. Adapun definisi operasional variabel penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 2. 2
Variabel penelitian dan definisi opsional

No	Definisi variabel	Indikator	Skala pengukuran
1	<i>Turnover intention (Y)</i> <i>Turnover intention</i> adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan	1. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau keluar 2. Adanya keinginan untuk mencari alternatif atau lowongan pekerjaan lain 3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan. (Robbins&Judge 2018)	<i>Skala likert</i>
2	<i>Work Stress (X1)</i> Work Stress adalah suatu kondisi tertekan atau ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.	1. Beban kerja 2. Tekanan dari atasan 3. Ketegangan dan kesalahan (Hasibuan 2016)	<i>Skala likert</i>
3	<i>Burnout (X2)</i> <i>Burnout</i> adalah sindrom kelelahan emosional, defersionalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang dapat terjadi antara individu. dan perasaan yang lebih dari sedih atau hari yang buruk.	1. Emotional exhaustion (kelelahan emosional) 2. Depersonalization (Depersonalisasi) 3. Low personal accomplishment (Rendahnya penghargaan terhadap diri) (Maslach&Leiter 2016)	<i>Skala likert</i>

Untuk item pernyataan dari indikator diatas

1. *Turnover Intention* diadopsi dari penelitian yang dipublikasikan oleh Revilia Dian Rismayanti dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.

2. *Burnout* diadopsi dari penelitian yang dipublikasikan oleh Indah Putri Utami dengan judul penelitian Pengaruh *Burnout* Terhadap kualitas Kehidupan kerja pegawai pada PT. PLN area makasar utara.
3. *Work Stress* diadopsi dari penelitian yang dipublikasikan oleh Dinda anita Yunitasari dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo suharjaya cabang cileungsi.

2.5 Hipotesis

Dalam penelitian ini hubungan hubungan hipotesis yang peneliti dapatkan yaitu dari hasil penelitian terdahulu, Hipotesis ditemukan dengan tujuan untuk membimbing dan memberikan arahan bagi peneliti yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka hipotesis dapat dipecahkan dengan keeneran yang dikemukakan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

H₁: Diduga Terdapat Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan Pada Pt Galempa Sejahtera Bersama (Gsb) Empat Lawang

H₂: Diduga Terdapat Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pada Pt Galempa Sejahtera Bersama (Gsb) Empat Lawang

H₃: Diduga Terdapat Pengaruh Secara Simultan Antara *Work Stress* Dan

Burnout Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Galempa Sejahtera Bersama (Gsb) Empat Lawang