

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi dan pertimbangan untuk membandingkan variable satu dengan yang lainnya. penelitian ini menggunakan referensi dari beberapa penelitian yang disajikan pada table 2.1 berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Masyithah Fadhani <i>et al.</i> , (2022) Pengaruh stress kerja terhadap intensi turn over melalui mediasi burnout sdm keperawatan selama pandemic covid-19	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Stress kerja 2) Intensi turnover 3) Burnout	Sampel penelitian ini sebanyak 235 responden dengan Teknik purposive sampling	1.pengaruh yang signifikan antara stress terhadap burnout perawat, 2.pengaruh yang signifikan antara stress terhadap intensi turnover 3.pengaruh yang signifikan antara stress terhadap intensi turnover yang dimediasi oleh burnout

2	<p>Eka Suhartini <i>et al.</i>, (2020)</p> <p>Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan burnout sebagai variabel intervening</p>	<p>Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Stres kerja 2) <i>Turnover intention</i> 3) Burnout 	<p>Sampel penelitian ini sebanyak 80 responden dengan menggunakan pendekatan asosiatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout 3. burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 4. stres kerja memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan burnout sebagai variabel intervening.
3	<p>Ni Putu Mas Nadia Sinyadewi <i>et al.</i>, (2020)</p> <p>Peran Burnout memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Burnout 2) Stres kerja 3) <i>Turnover intention</i> 	<p>Sampel penelitian ini sebanyak 86 responden dengan metode penentuan sampel yaitu proportionate random sampling</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan <i>turnover intention</i>. 2. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				<i>turnover intention</i> 3. burnout secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>
4	Ni Putu Prawita Dewi <i>et al.</i> , (2021) Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) Stres kerja 2) <i>Turnover intention</i>	Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden dengan metode uji validitas, reabilitas, dan koefisien determinasi	1. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Ni kadek Windi Septia Ningsih <i>et al.</i> , (2019) Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) Stres kerja 2) <i>Turnover intention</i>	Sampel penelitian ini sebanyak 102 responden dengan menggunakan metode regresi linier berganda	1. stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6	Findahsari Suhartono <i>et al.</i> , (2021) Hubungan stres kerja dengan burnout syndrome dimasa pandemi covid-19 pada perawat	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) Stres kerja 2) Burnout syndrome	Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan purposive sampling	1. stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout syndrome
7	Pugud Aujian Arum Marisa <i>et al.</i> , (2021) kontribusi stres kerja dan hardiness	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) Stres kerja 2) Burnout	Sampel penelitian ini sebanyak 91 responden dengan	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

	pada burnout pekerja		menggunakan quota sampling	terhadap burnout
8	Ayu Paramita <i>et al.</i> , (2021) Menguji pengaruh burnout, job insecurity, work- family conflict dan gaya kepemimpinan transformatif terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) Burnout 2) <i>Turnover intention</i>	Sampel penelitian ini sebanyak 102 responden dengan menggunakan simple random sampling	1. burnout berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9	Ari Misbakhudin <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja, Pengembangan karir, Stres kerja dan Burnout terhadap tingkat <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) Burnout 2) <i>Turnover intention</i>	Sampel penelitian ini sebanyak 86 responden dengan metode non probabilitas yaitu metode accidental sampling	1. burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat <i>turnover intention</i>
10	Dewinta afni <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh work stress dan job burnout terhadap <i>turnover intention</i>	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) work stress 2) Job Burnout 3) <i>Turnover intention</i>	Sampel penelitian ini sebanyak 106 responden dengan menggunakan Teknik purposive sampling	1. Work stress tidak berpengaruh positif signifikan terhadap job burnout 2. Job burnout berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. Job burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi

				<i>work stress dan turnover intention</i>
11	<p>Maya Weka Santi <i>et al.</i>, (2020)</p> <p>The effect of burnout syndrome on <i>turnover intention</i> using organizational commitment as an intermediate variable</p>	<p>Variabel yang digunakan dalam penelitian ini :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Burnout syndrome 2) <i>Turnover intention</i> 3) Komitmen organisasi 	<p>Sampel penelitian ini sebanyak 126 responden dengan menggunakan Teknik <i>cross sectional</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. burnout syndrome tidak berpengaruh secara langsung terhadap <i>turnover intention</i> 2. komitmen organisasi memediasi burnout syndrome terhadap <i>turnover intention</i>
12	<p>Putu Sofia Andi Dewi <i>et al.</i>, (2019)</p> <p>Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja</p>	<p>Variabel yang digunakan dalam penelitian ini :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) stres kerja 2) <i>turnover intention</i> 3) kepuasan kerja 	<p>Sampel penelitian ini sebanyak 72 responden dengan menggunakan <i>proportionate stratified random sampling</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> 3. kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
13	<p>Sarika Zuhri <i>et al.</i>, (2023)</p>	<p>Variabel yang digunakan dalam penelitian ini :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) stres kerja 	<p>Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. burnout syndrome tidak berpengaruh

	<p>Pengaruh stres kerja, resilience dan faktor demografi terhadap burnout syndrome pada perawat IGD selama masa post covid 19</p>	<p>2) burnout syndrome 3) resilience 4) faktor demografi</p>	<p>dengan menggunakan <i>cross sectional</i></p>	<p>yang signifikan terhadap stres kerja 2.pengaruh antara resilience dan usia terhadap burnout syndrome 3.resilience dan usia tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja</p>
14	<p>Sagita Lengkong <i>et al.</i>, (2023) Pengaruh burnout, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten minahasa utara</p>	<p>Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : 1) <i>burnout</i> 2) <i>turnover intention</i> 3) komitmen organisasi 4) beban kerja</p>	<p>Sampel penelitian ini sebanyak 84 responden dengan menggunakan Teknik total sampling</p>	<p>1.<i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2.komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3.beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 4.beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i></p>

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu adanya persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada variabel penelitian yang digunakan yaitu stres kerja, *turnover intention* dan *burnout*. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti halnya kepuasan kerja beban kerja serta komitmen organisasi. Objek penelitian yang diambil penelitian ini adalah PT Eden Farm Indonesia.

B. Landasan Teori

1. *Turnover intention*

a. Definisi *Turnover intention*

Menurut Mobley (2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukwadi & Meliana (2014) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke perusahaan lain dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

b. Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

Mobley *et al.*, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi,

kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan misi kerja.

2) *Job stress*

Job stress adalah tekanan yang di akibatkan oleh pekerjaan, dimana pekerjaan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang dengan tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan dimana orang tersebut berada.

3) *Burnout*

Burnout adalah keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja.

c. Indikator *Turnover intention*

menurut Olusegun (2013) Indikator *Turnover intention* yaitu :

1) Memikirkan untuk keluar

Mencerminkan niat karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Selain itu, tidak menutup kemungkinan bagi karyawan merasa pekerjaannya saat ini tidak mematuhi harapan hidupnya

2) Menemukan pekerjaan baru

Mendefinisikan bahwa mencari pekerjaan yang lain sebagai karyawan akan keluar dari perusahaan setelah mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik. Lebih lanjut lagi, karyawan tidak suka untuk terus bekerja di perusahaan tempatnya bekerja saat ini

3) Benar-benar berniat untuk berhenti

Mengungkapkan bahwa berkeinginan sekali untuk berhenti sebagai karyawan akan mencari pekerjaan lain dalam beberapa jangka waktu kedepan.

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Sinambela *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Mangkunegara (2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Pendapat yang serupa diungkapkan Selye (2010) jika stres kerja adalah sebuah konsep yang terus menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu peneliti memilih pendapat dari rivai (2019) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu

b. Indikator Stres Kerja

menurut Yozgart *et al.*, (2013) Indikator stres kerja yaitu :

- 1) Beban kerja, keadaan karyawan yang dibebani dengan tanggungan yang lebih besar dari kemampuannya.
- 2) Tekanan, tuntutan karyawan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat
- 3) Konflik, ketidaksepakatan dan ketegangan antara individu atau kelompok yang memiliki kepentingan atau tujuan yang berbeda dalam masalah pekerjaan.

3. *Burnout*

a. Definisi *Burnout*

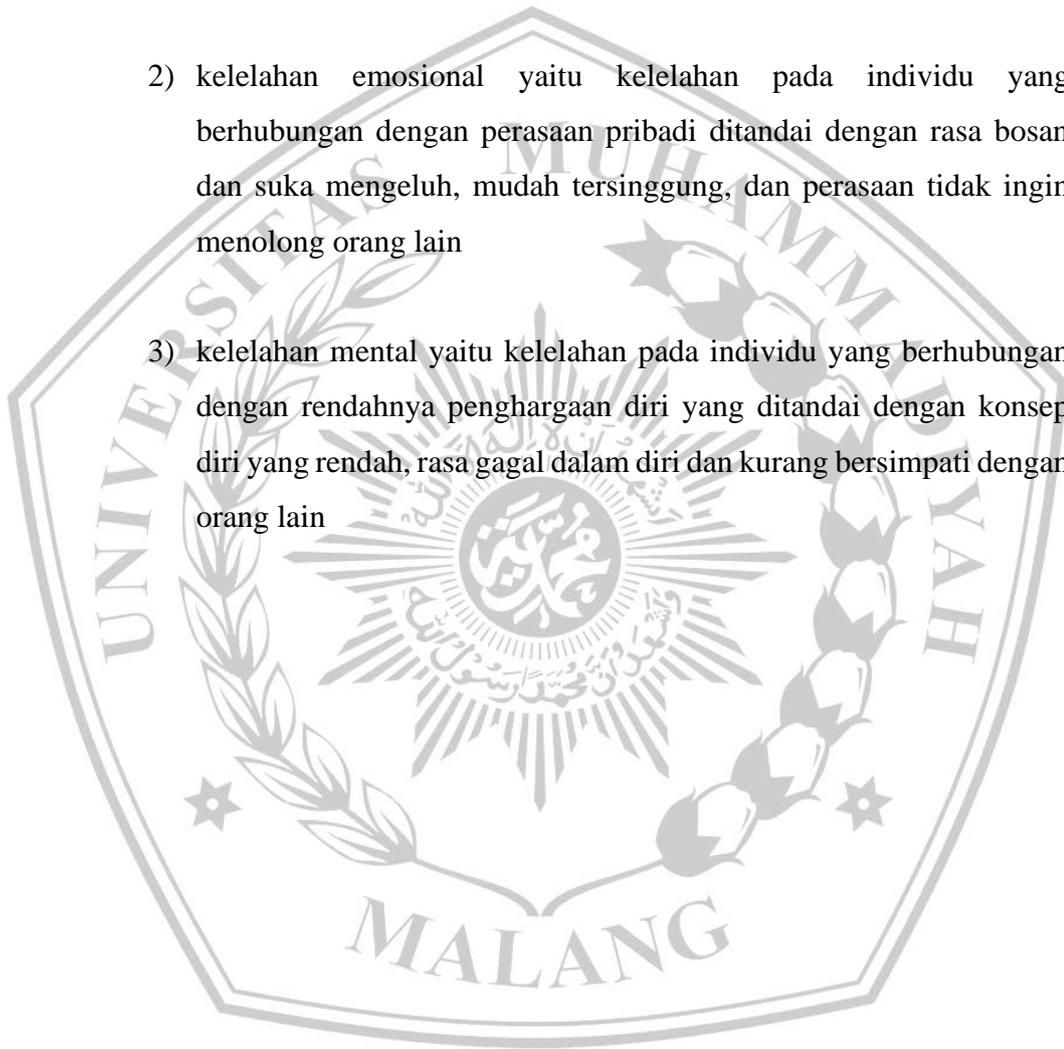
Menurut Maslach dan Jackson (2018), *burnout* adalah suatu sindrom dari seseorang yang bekerja atau melakukan sesuatu, dengan ciri-ciri mengalami kelelahan emosional, sikap sinis, dan pengurangan sosialisasi dan penghargaan diri sendiri. Menurut King (2013), *burnout* adalah keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Menurut Pines dan Aronson (2017), *burnout* merupakan tahap-tahap kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang lama dalam situasi yang menuntut secara emosional

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* merupakan kelelahan yang ditandai dengan kelelahan emosional, kelelahan fisik, mental dan berkurangnya motivasi untuk bekerja dikarenakan seringnya melakukan pekerjaan secara berlebihan dan beraktivitas terlalu lama yang menuntut secara emosional.

b. Indikator *Burnout*

menurut Pines dan Aronson (2017) Indikator *Burnout* ada 3 yaitu :

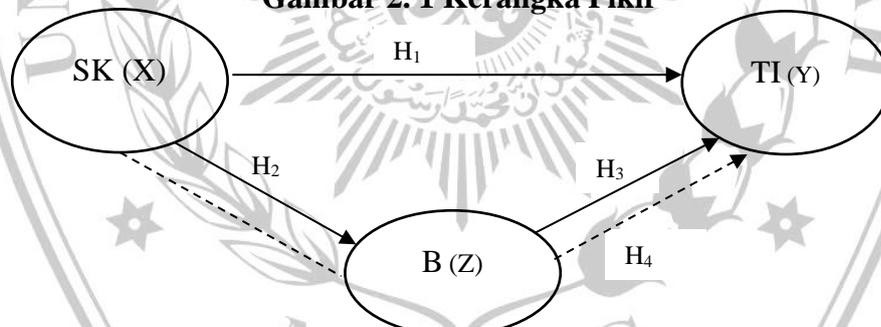
- 1) Kelelahan fisik adalah suatu kelelahan yang dapat dilihat pada gejala-gejala sakit fisik dan berkurangnya energi fisik pada seseorang. Sakit fisik ditandai dengan sakit kepala, sakit punggung, tegang pada otot leher, rentan terhadap penyakit, dan susah tidur
- 2) kelelahan emosional yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi ditandai dengan rasa bosan dan suka mengeluh, mudah tersinggung, dan perasaan tidak ingin menolong orang lain
- 3) kelelahan mental yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri yang ditandai dengan konsep diri yang rendah, rasa gagal dalam diri dan kurang bersimpati dengan orang lain



C. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran tentang pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini stres kerja (X) sebagai variabel eksogen, *Burnout* (Z) sebagai variabel mediasi, serta yang bertindak sebagai variabel terikat adalah *Turnover intention* (Y). Hubungan antar masing-masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Septia (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tawiah (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sakka, (2016) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut yang ditunjukkan pada gambar 2.1 :

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention*

Hal ini didukung oleh penelitian Ni Putu (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan Ni Kadek (2019) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi keluar, dimana Ketika karyawan memiliki tingkat stres kerja yang semakin tinggi maka intensi keluar pada perusahaan juga akan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sofia (2019) menemukan hasil yang sama yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H1 : Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention*

2. Pengaruh stres kerja terhadap *burnout*

Hal ini didukung oleh penelitian Findahsari (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *burnout*. Penelitian serupa juga dilakukan Pugud (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sarika (2023) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *burnout*.

H2 : Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Burnout*

3. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Hal ini didukung oleh penelitian Ayu (2021) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maya (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa juga dilakukan Sagita (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap *turnover intention*.

H3: *Burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention*

4. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi

Hal ini didukung oleh Penelitian Masyithah (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan mediasi variabel *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eka (2020) menunjukkan bahwa kelelahan emosional Sebagian memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa juga dilakukan Sintyadewi (2020) menunjukkan *burnout* secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

H4: *Burnout* memiliki peran mediasi dalam pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

