

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan yang ketat didalam dunia bisnis dan industri baik secara nasional dan internasional mengakibatkan perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas perusahaan mereka dan menjadi yang terbaik. Agar dapat menjadi yang terbaik dan mampu bersaing, perusahaan harus meningkatkan kualitasnya menjadi perusahaan kelas dunia (*word class company*). Selain itu, keberadaan dan kualitas Sumber Daya Manusia juga berperan penting dan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam usahanya untuk mampu bersaing pada persaingan bisnis kelas dunia yang semakin ketat.

Kualitas Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana perusahaan tersebut. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik akan sangat mendukung perusahaan dalam mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang berbeda-beda. Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tentunya membutuhkan dukungan, partisipasi dan kestabilan karyawan. Menurut Kardiawan (2017) tujuan organisasi akan terlaksana apabila terdapat semangat kerja yang tinggi dari para karyawannya, keadaan ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkannya teknik pengelolaan sumber daya manusia yang baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Fenomena yang seringkali timbul pada perusahaan yaitu ketika prestasi

suatu perusahaan sudah sangat bagus tetapi menjadi terhalang, baik secara langsung maupun secara tidak langsung karena timbulnya tingkah laku karyawan yang merasa kelelahan saat bekerja, merasa beban kerja mereka terlalu berat, merasa tidak puas dengan perusahaan tersebut.

Menurut Ekawati dan Hadianti (2021) sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja yang rendah. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan berdampak buruk pada sikap kerja sehingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, Seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut dengan *turnover*.

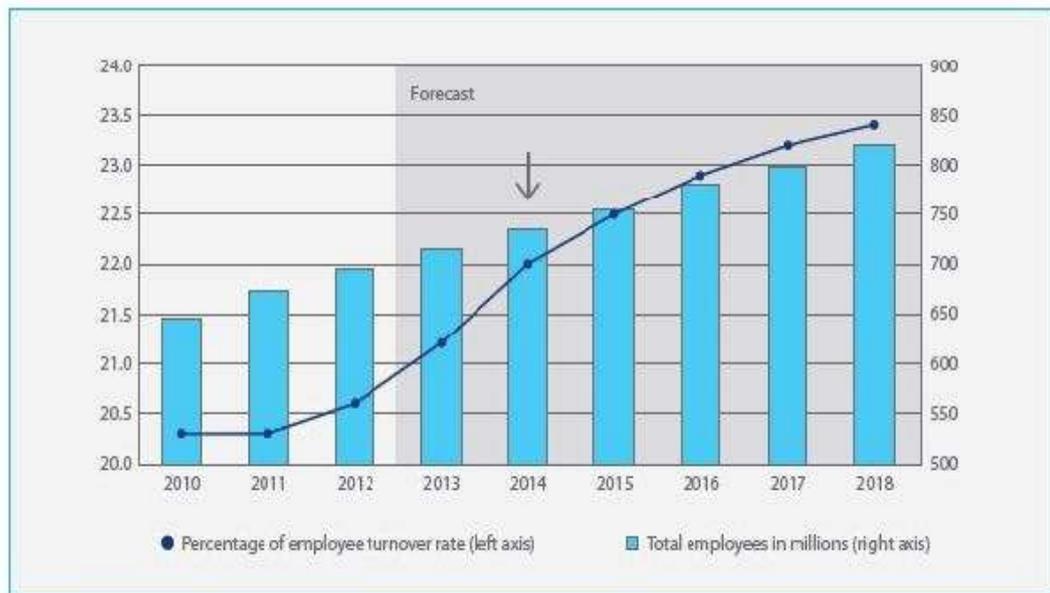
Saat ini dorongan karyawan untuk berpindah kerja (*Turnover intention*) sudah menjadi persoalan yang serius oleh banyak perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015) *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Akibat buruk yang dirasa ketika timbulnya *turnover* pada karyawan adalah pada mutu dan keterampilan mengganti karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, sehingga akan memicu peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, kualitas perusahaan kualitas karyawan yang tentunya dikorbankan, biaya *recruitment* karyawan, komunikasi yang buruk dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Keinginan untuk

berpindah kerja (*turnover intention*) menggambarkan pertanda awal terjadinya *turnover* karyawan didalam suatu perusahaan.

Fenomena tersebut seringkali terjadi di kota-kota besar yang memiliki perusahaan industri yang berjumlah banyak salah satunya seperti Kota Medan. Kota Medan adalah kota metropolitan yang terletak di provinsi Sumatera Utara. Kota Medan resmi berdiri pada tanggal 1 Desember 1952 dan terbagi menjadi empat kecamatan, yaitu: Kecamatan Medan Kota, Kecamatan Medan Timur, Kecamatan Medan Barat, dan Kecamatan Medan Baru. Kota Medan merupakan kota yang Sebagian besar penduduknya berasal dari berbagai daerah, terbukti dengan banyaknya orang-orang yang memilih untuk menetap atau mencari pekerjaan di Kota Medan. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang beragam, banyaknya berbagai perusahaan yang ada di Kota Medan termasuk berbagai perusahaan industri, dan untuk mencari pengalaman kerja yang lebih baik terlebih bagi perantau yang berasal dari daerah terpencil atau perdesaan.

Saat ini keinginan untuk keluar (*turnover*) dari suatu instansi, banyak dilakukan oleh berbagai individu di kalangan manapun. Hal ini didukung dari hasil survey Hay Group yang dilakukan pada 700 juta karyawan di 19 negara, menyimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 tingkatan *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014).

**Gambar 1.1 Employee Turnover di Dunia Tahun 2010-2018**



*Fig. 2 Global turnover and number of employees  
Source: Hay Group Cebr analysis*

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan tahun 2010-2018 tingkat *turnover* karyawan di dunia telah meningkat secara signifikan setiap tahun, pekerja diseluruh dunia mulai mencari pekerjaan baru. Berdasarkan data diatas, *turnover* dalam lima tahun mengalami kenaikan menjadi 23,5%. Kemudian di lingkup regional diperoleh presentase *turnover* bersumber dari hasil survey Hay Group pada tahun 2013 sebagai berikut:

**Table 1.1 Data Tingkat Turnover Hasil Negara Hasil Survey Hay Group**

<b>Negara</b>	<b>Tingkat Turnover</b>
India	26.9%
Russia	26.8%
<b>Indonesia</b>	<b>25.8%</b>
Brazil	24.4%
US	21.8%
China	21.3%
UK	14.6%

Berdasarkan hasil survey diatas Indonesia menempati peringkat ketiga dengan persentase 25,8% Negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi di Negara dibanding dengan beberapa Negara seperti Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%).

Banyak perusahaan dibidang industri dan bidang pekerjaan lainnya yang ada di Kota Medan yang mengalami tingkat *turnover* yang terbilang cukup tinggi dan berdampak negatife bagi keberhasilan perusahaan tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa penelitan terdahulu seperti yang dilakukan oleh Handri (2021) pada periode 2019 terdapat sebanyak 74 orang karyawan yang mengundurkan diri dari PT Puri Wira Mahkota Medan, penelitian yang dilakukan oleh Kesuma (2020) pada tahun 2019 terdapat sebanyak 86 karyawan (14%) yang mengundurkan diri dari PTPN III Medan, Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2019) pada tahun 2019 (Januari-April) terdapat sebanyak 16 karyawan (19%) yang mengundurkan diri dari PT. Indomarco Prismatama Rayon Helvetia Medan dan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2018) terdapat sebanyak 22 karyawan (22,45%) yang mengundurkan diri dari PT. Intertama Trikencana Bersinar Cabang Medan pada sepanjang tahun 2016. Dari beberapa

data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat Turnover yang terjadi dikota medan masih terbilang cukup tinggi.

Hal yang mendukung terjadinya *turnover intention* pada karyawan adalah, *burnout*. Menurut Laiter & Maslach (2008), *burnout* sendiri merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, mengakibatkan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir Sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas (*overload*), tanpa waktu istirahat yang cukup dan juga tidak disertai dengan monitoring yang baik, maka karyawan dapat mengalami gejala *burnout* sehingga kemungkinan untuk keluar dari perusahaan akan sangat tinggi. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Paramita & Hendratmoko (2021). *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keadaan ini mengindikasi bahwa semakin tinggi tingkat *burnot* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*.

Laiter & Maslach (2008) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung lebih sensitif secara emosional dan cepat lelah secara fisik. Ketika karyawan sudah merasa seperti itu, mereka jadi tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah kepada perilaku negatif terhadap

pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Peneliti melakukan penelitian awal dengan mewawancarai salah satu karyawan di PT. Universal Gloves Medan, dengan inisial Y.S (25 tahun) berikut pernyataannya :

*“Saya bekerja disini kira-kira 1 tahun, kerjanya ya capek apalagi untuk cuti pulang kampung PT ini susah banget ditambah gaji pas-pasan sementara tuntutan pekerjaannya lumayan banyak jadi kurang bisa untuk membantu orang tua dikampung ya hitung-hitung untuk nambah pengalaman aja sih. Ada juga beberapa karyawan yang saya kenal juga udah pada keluar karena permasalahan yang sama, kalau saya sendiri juga sudah ada niat mau keluar karena ya capek kerjanya kayak gini sekarang lagi proses mencari baru keluar.”*

(Komunikasi Personal, YS, 25 Tahun, Wanita,

13 Januari 2023)

Hasil wawancara diatas menunjukkan, karyawan tersebut memiliki pekerjaan yang berat sehingga menyebabkan kelelahan fisik, gaji dari perusahaan yang kurang mencukupi, dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai karena hal tersebut Y.S merasa pekerjaannya melelahkan, merasa emosinya tidak stabil, dan stress sehingga ada perasaan malas untuk bekerja. Hal tersebut menunjukkan kecenderungan mengalami *burnout* sehingga menyebabkan adanya *turnover intention* yang dialami oleh Y.S

Munculnya *turnover intention* bisa terjadi dikarenakan seseorang juga memiliki kecenderungan mengalami burnout yang disebabkan oleh kelelahan fisik, stress dan keadaan emosional yang kurang stabil yang berkelanjutan hingga akhirnya terjadi perubahan kepribadian dan penurunan minat dalam bekerja

karyawan, dan dapat mengganggu performa kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara pada salah satu karyawan yang bekerja di PT UNIBIS Medan, berinisial M.P.N (31 Tahun) Hasil wawancara sebagai berikut:

*“Tugas saya disana sebagai helper bagian pengelolaan barang produksi, kalau kerja unibis ini bagian helper pakai 3 shift gitu, awal masuk kerja disini ya enak tapi lama-lama rasa capeknya itu mulai kerasa, apalagi kalau dapat shift malam sih karena harus begadang, kedinginan jadi sering ngerasa badan kurang enak, dan sering sakit. Kita juga harus siap gantiin kawan yang lagi cuti atau sakit, jadi kadang masuk siang malamnya masuk lagi ya berputar disitu aja kadang, badan juga kerasa capeknya ya namanya kerja dipabrik sering ngerasa jenuh juga karena kerjaan yang kadang monoton, kadang juga gaji suka telat cair itu sih bikin jadi ndak semangat mau kerja, karena kita kan kerja mau mencari uang ya tapi kadang gajinya terlambat masuk jadi merasa ndak adil aja gitu kita kerja capek tapi pabrik sering telat ngasih gaji, padahal kita juga punya cicilan, inilah ada rencana saya mau resign karena lama-lama badan saya ndak kuat belum lagi gaji yang sering telat, teman-teman saya juga sudah banyak yang resign dari sini karena ya banyak yang ndak kuat badannya.”*

(Komunikasi Personal MPN, 31 Tahun, Pria

11 Desember 2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa karyawan tersebut memiliki pekerjaan yang dimana ia melakukan pekerjaan disebuah pabrik bagian *helper* yang mengharuskan ia untuk bekerja dengan tiga *shift* secara bergantian, Disini karyawan merasakan kelelahan fisik ketika bekerja terutama ketika bekerja pada *shift* malam, dan ketika menggantikan pekerjaan temannya yang sedang sakit atau cuti. Akibat dari kelelahan tersebut karyawan menjadi mudah sakit, dan menurunnya produktivitas dalam bekerja, karyawan juga merasa jenuh ketika

bekerja dikarenakan pekerjaan yang terasa monoton. Selain itu, semangat kerja karyawan juga menurun karena perusahaan tempat ia bekerja selalu telat untuk memberikan upah kerja sehingga ia merasa kurang adil, sehingga ada keinginan untuk karyawan tersebut untuk melakukan *resign* dan pindah kerja ketempat yang lain.

Jika dilihat lebih jauh karyawan tersebut memiliki kecenderungan *burnout* dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan dimana karyawan merasakan kelelahan fisik, merasa jenuh dan penurunan semangat kerja yang mengakibatkan karyawan ingin resign atau melakukan *turnover intention* dari perusahaan tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara pada karyawan PT UNIBIS Medan Berinisial S.P (22 Tahun) Hasil wawancara sebagai berikut :

*“Saya bekerja diperusahaan ini kira-kira udah 1 tahun 7 bulan permasalahan yang sering terjadi selama saya bekerja diperusahaan ini, seperti ada beberapa karyawan yang keluar dari PT ini karena pekerjaannya yang tidak sesuai dengan yang mereka inginkan, ada juga karena jam kerja yang gak sesuai dengan upah yang kami terima, ada karena konflik antar sesama karyawan, ada yang keluar karena kelelahan fisik akibat jam kerja karena kan di PT ini system nya sift gitu jadi terkadang ada sift yang bentrok. Jadi udah lumayan banyak karyawan disini yang keluar dan kami karyawan yang masih tinggal ini lah yang kena dampak jadi kewalahan menghandel pekerjaan yang ditinggal sama karyawan yang keluar, menggantikan tugas mereka sementara jadi kayak double lah jadinya, keinginan saya untuk keluar ini sudah ada dan lagi nyari juga lowongan kerja yang sekiranya lebih baik. Karena lama-lama saya stress juga menghadapi nya dan capek juga badan suka kelelahan.”*

(Komunikasi Personal S.P, 22 Tahun, Pria,

20 Februari 2023)

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi diperusahaan tersebut menurut karyawan tersebut adalah ada beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan yang mereka inginkan, ada juga karena jam kerja yang gak sesuai dengan upah yang diterima, ada karena konflik antar sesama karyawan, ada yang keluar karena kelelahan fisik akibat jam kerja. Dari penjelasan tersebut menunjukkan adanya faktor eksternal penyebab *burnout* yang terjadi dan adanya aspek burnout yaitu kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut begitu juga yang dialami oleh narasumber itu sendiri.

Karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah kepada perilaku negatif terhadap pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini hal itu akan sangat merugikan perusahaan karena banyak membuang dana untuk merekrut karyawan baru untuk mengganti karyawan yang keluar tersebut. Selain itu, waktu yang dikeluarkan untuk mencari karyawan baru juga menyebabkan dampak negative bagi perusahaan dan karyawan seperti karyawan yang menjadi kewalahan dalam bekerja karena harus menghandel posisi yang kosong akibat ditinggalkan karyawan yang keluar tersebut dan berdampak pada performance karyawan dan perusahaan yang semakin memburuk.

Dengan begitu jelas bahwa turnover intention tentunya akan berakibat buruk bagi perusahaan lantaran membuat ketidakstabilan pada keadaan karyawan, menurunkan kinerja karyawan, membuat iklim kerja menjadi tidak baik serta akan

berdampak pada membengkaknya biaya sumber daya manusia. Adanya intensitas turnover yang tinggi pada suatu perusahaan, menandakan bahwa adanya bagian yang bersangkutan perlu diperbaiki situasi kerjanya atau cara pembinaannya.

Maka dari itu penelitian ini penting dilakukan guna untuk mengetahui apakah ada “Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pabrik di kota Medan” dan juga dapat berguna sebagai pedoman untuk perusahaan industri dalam memperbaiki manajemen sumber daya manusia dengan lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerja sehingga dapat menekan intensi *turnover* yang ada di perusahaan yang ada di kota Medan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Paramita & Hendratmoko tentang “Menguji pengaruh *burnout*, *job insecurity*, *work-family conflict* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*” dengan sampel sebanyak 102 responden. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negative tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pabrik di kota Medan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah ada “Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pabrik di kota Medan?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui “Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pabrik di Kota Medan”

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini, yaitu secara teoritis dan manfaat praktis:

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri Organisasi. Selain itu agar pembaca dapat mengetahui bagaimana “Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pabrik di Kota Medan”

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai “Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pabrik di Kota Medan”

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Turnover Intention

##### 2.1.1 Pengertian Turnover Intention

*Turnover intention* menurut Paramita dan Hendratmoko (2021), adalah keinginan berpindah kerja yang belum sampai pada tahapan *realisasi*. Tahapan *realisasi* yang dimaksud adalah keluar atau berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover intention* dapat menyebabkan seseorang memutuskan untuk keluar dari pekerjaan dimana hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Staffelbach (Dalam Paramita dan Hendratmoko, 2021) juga mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kemungkinan atau keinginan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk melakukan perpindahan kerja, dimana hal ini dipandang sebagai awal terjadinya *turnover*.

Menurut Mobley (1986) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah. Sejalan dengan itu menurut Robbins dan Judge (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan suatu instansi karena kurang menariknya pekerjaan saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain.

*Turnover* menurut Lestari dan Diana (2022) adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau berpindahnya seorang

karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Keinginan untuk pindah merupakan gejala awal terjadinya *Turnover* dalam sebuah perusahaan.

Faktor penyebab dari turnover intention adalah tingginya stres kerja pada karyawan, kepuasan kerja karyawan rendah, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah. Selanjutnya, turnover intention juga dipengaruhi oleh gaji atau upah yang diterima, desain pekerjaan, pengembangan dan pelatihan, perkembangan karir, kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi, dan komitmen karyawan.

*Turnover intention* adalah pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Menurut Ekawati dan Hadianti (2021) *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan melakukan perpindahan kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya karena merasa tidak puas dengan pekerjaan tersebut.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention**

Menurut Robbins (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu:

1. Karakteristik tingkat organisasi, terdiri dari lima bagian, yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, stres kerja, program penghargaan & pensiun, serta sistem evaluasi kinerja.
2. Karakteristik tingkat kelompok, yaitu terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
3. Karakteristik tingkat individu, terdiri dari lima bagian, yaitu usia, masa kerja, status pernikahan, kepuasan kerja, dan adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Mobley (1986) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

#### **1. Karakteristik Individu**

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

## 3. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan 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 gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

## 4. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

### 2.1.3 Aspek-aspek Turnover Intention

Mobley (1986) Menyatakan bahwa *turnover intention* tergantung dari tiga aspek yaitu:

1. *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh diperusahaan oleh teman di perusahaan lain.

2. *Intention to Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)

Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempat bekerja.

3. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat mengundurkan diri dan mulai memastikan dirinya untuk keluar dari perusahaan.

## **2.2 Burnout**

### **2.2.1 Pengertian Burnout**

Herbert Freudenberger (1974), seorang psikolog klinis, merupakan ilmuwan pertama yang mendeskripsikan dan melabel kasus *burnout*, pada tahun 1973 Hal ini bermula dari pengalamannya ketika bekerja dalam sebuah klinik kesehatan yang banyak menangani kasus-kasus kecanduan obat. Freudenberger mengamati terjadinya perubahan-perubahan sikap yang terjadi dari waktu ke waktu. Perubahan tersebut meliputi munculnya berbagai macam *symptom* atau gejala fisik maupun mental, antara lain *fatigue*, lelah secara emosi sampai berkurangnya motivasi dan komitmen. Freudenberger pun kemudian memberi nama "*burnout*", yang pada saat ini merupakan istilah yang digunakan untuk menyebutkan efek kronis penyalahgunaan obat-obatan.

Demerouti & Bakker (2007) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan berada pada lingkungan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi ketika sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut rendah, kondisi ini menyebabkan karyawan menjadi kehabisan energi dan karyawan merasa tidak mampu, merasa tidak termotivasi dan kehilangan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Sedangkan Liu & Lo (2017) menyatakan bahwa *burnout* sebagai masalah serius bagi organisasi, pengusaha, dan individu. Kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Menurut Ekawati dan Hadiani (2021) *burnout* adalah salah satu faktor psikologis yang terjadi akibat stres di tempat kerja yang berkelanjutan dan

berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri.

Schultz dan Schultz (2010) menyatakan *burnout* merupakan suatu bentuk dari stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih yang menyebabkan berkurangnya energi karyawan dan menurunnya ketertarikan karyawan atas pekerjaannya. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2014) yang menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dibawa oleh stres pekerjaan yang tidak dapat dihindari, stress ini kemudian menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan emosi dan perasaan tidak mampu untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

*Burnout* dapat juga dikenali dengan gejala seperti meningkatnya absensi kerja, sering datang terlambat dan pulang lebih awal, malas dalam melakukan pekerjaan serta menunjukkan sikap yang buruk seperti mudah marah dan berlaku kasar kepada pengguna perpustakaan dan sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi yang dialami pekerja yang ditandai menurunnya produktifitas kerja akibat kelelahan psikologis sebagai respon jangka panjang dari ketidaksesuaian antara lingkungan kerja dan kemampuan yang dimilikinya.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Burnout**

Menurut Caputo (1991) penyebab *burnout* pada karyawan meliputi dua faktor yaitu faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan) dan faktor internal (faktor kehidupan pribadi atau personal). Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

a. Faktor Eksternal

1. Interaksi dengan lingkungan sosial

Karyawan dituntut untuk tetap berikap sabar, serta tetap tenang dan efektif ketika dihadapkan pada permintaan informasi yang sulit tetapi harus segera disajikan kepada semua orang. Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik bersifat sangat melelahkan. Pekerjaan tersebut membutuhkan banyak waktu untuk bersabar dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul, serta aktif dalam menjelaskan permintaan dan harapan pengguna yang tidak jelas, dan menunjukkan keahlian sosial yang sesuai, tidak peduli apa yang pekerja itu rasakan.

2. Konflik peran

konflik peran bisa menjadi penyebab stress kronis yang mempengaruhi di tempat kerja. Pembagian kerja dapat juga menghasilkan konflik peran jika individu yang berbagi pekerjaan tersebut memiliki tujuan, filosofi, atau harapan yang berbeda.

### 3. Kurangnya imbalan

Beban kerja yang berlebihan dan imbalan yang tidak seimbang akan membuat karyawan bekerja tidak dengan sepenuh hati, upah yang rendah dan kurangnya sistem imbalan dapat memberi tekanan tersendiri dalam hari-hari kerja para karyawan.

#### b. Faktor Personal

Ada lima penyebab dalam individu yang dapat menyebabkan *burnout*, di antaranya adalah :

##### 1. Jenis kelamin

Peran jenis kelamin umumnya menjadi faktor penentu stress dalam pekerjaan. Ketika laki-laki maupun perempuan bekerja dalam profesi yang dianggap bersifat feminin atau maskulin, pekerja dapat mengalami tekanan untuk menyesuaikan diri. Pendapat ini didukung oleh penelitian Farber, (1991) tentang kondisi stress dan *burnout* di kalangan guru-guru di Amerika menemukan bahwa pria lebih rentan terhadap stress dan burnout jika dibandingkan dengan wanita. Pria tumbuh dan dibesarkan dengan nilai kemandirian khas pria, dan mereka diharapkan dapat bersikap tegas, lugas, tegar dan tidak emosional. Sebaliknya wanita diharapkan untuk mempunyai sikap membimbing, empati, kasih sayang, membantu dan lembut hati. Perbedaan cara dalam membesarkan pria dan wanita memberi dampak berbeda pula pada pria dan wanita dalam menghadapi dan mengatasi *burnout*. Wanita yang lebih banyak terlibat secara emosional dengan orang lain akan cenderung rentan terhadap kelelahan emosional.

## 2. Status Perkawinan

Status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Karyawan yang berstatus lajang lebih banyak mengalami *burnout* dari pada yang telah menikah. Jika dibandingkan antara seseorang yang memiliki anak dan yang tidak memiliki anak, maka seseorang yang memiliki anak cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah.

## 3. Usia

Orang yang berusia muda memiliki kemungkinan mengalami *burnout* lebih besar dari pada orang yang berusia lebih tua. Lamanya seseorang bekerja di tempat kerja juga merupakan faktor yang menentukan kerentanan terhadap *burnout*. orang-orang dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit rentan terhadap *burnout*, tetapi usia seseorang menjadi faktor yang lebih penting dari pada senioritas di tempat kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman hidup membuat individu memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi tekanan yang mengarah pada *burnout*.

## 4. Pendidikan

Individu yang mendapatkan gelar sarjana merupakan yang paling beresiko *burnout*, diikuti oleh individu dengan tingkat pendidikan pascasarjana. Mereka yang berpendidikan dibawah sarjana memiliki risiko terkena *burnout* lebih sedikit. Hal ini dikarenakan beban kerja yang diemban juga tidak sama.

## 5. Jam Kerja

Jam kerja yang tidak sesuai juga dapat memicu stress pada karyawan.

### 2.2.3 Aspek-aspek Burnout

Menurut Maslach (2001) *burnout* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*).

Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber-sumber emosional didalam diri seperti rasa kasih, empati dan juga perhatian yang pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi bekerja dengan baik. Cara yang biasanya dilakukan untuk mengatasi sindrom ini adalah mengurangi keterlibatan secara emosional dengan hal-hal yang dihadapi karyawan.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*).

Depersonalisasi adalah sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap orang lain. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti halnya memandang rendah dan meremehkan orang lain, bersikap sinis terhadap orang lain. Sindrom ini merupakan akibat lebih lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Penarikan diri di satu sisi dirasakan dapat lebih mengurangi ketegangan emosional yang muncul karena keterlibatan yang terlalu mendalam dengan orang lain.

3. Rendahnya Penghargaan Diri (*Reduced Personal Accomplishment*).

Dimensi ini pun ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja. Evaluasi negatif terhadap pencapaian kerja ini berkembang dari munculnya tindakan depersonalisasi terhadap orang lain.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu:

Penelitian yang dilakukan oleh Yeun dan han (2016) dengan judul “*Effect of Nurses’ Organizational Culture, Workplace Bullying and Work Burnout on Turnover Intention*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apa saja factor yang mempengaruhi turnover intention perawat. Sample dari penelitian ini adalah perawat yang sudah bekerja selama lebih dari 6 bulan dari 5 rumah sakit umum yang berlokasi di Seoul dan Provinsi Gyeonggi. Alat ukur yang digunakan dalam penelian ini adalah skala *Organizational Culture* (skala likert 4 poin), skala *Workplace Bullying* (Skala penilaian 5 point), skala *Burnout* (Skala penilaian 5 poin), dan skala *Turnover Intention* (Skala 5 poin). Hasil dari penelitian tersebut adalah Pertama, budaya organisasi perawat ditemukan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kedua, ditemukan bahwa *bullying* di tempat kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Ketiga, *burnout* ditemukan berpengaruh

terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian ini juga menegaskan bahwa *bullying* di tempat kerja dan *burnout* pada sekelompok perawat memiliki efek langsung terhadap *turnover intention* perawat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Salama, Abdou, Mohamed dan Shetata (2022) dengan judul “*Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak *Work stress* dan *Job Burnout* terhadap *turnover intention* karyawan di industri perhotelan Mesir. Sample dari penelitian ini adalah 279 peserta yaitu karyawan hotel bintang 3 dan 4 yang ada di Mesir. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri mencakup karakteristik demografis karyawan hotel, Item *work stress*, Item *burnout*, dan Item *turnover intention*. Hasil dari penelitian tersebut adalah ada pengaruh positif yang kuat antara *Work stress* terhadap *Turnover intention*, serta ada pengaruh positif *Burnout* terhadap *Turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Hendratmoko (2021) dengan judul “Menguji pengaruh *burnout*, *job insecurity*, *work-family conflict* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari *burnout*, *job insecurity*, *workfamily conflict*, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi garmen sebanyak 13.512 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dimana sampel yang diperoleh adalah 102 responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menggunakan kuesioner, melakukan wawancara dan studi Pustaka.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Chairiza, Zulkarnain, dan Zahreni (2018) dengan judul “Pengaruh *Burnout* dan *Employee Engagement* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Hotel” Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *burnout* dan *employee engagement* terhadap intensi *turnover* karyawan di Hotel X Group. Sample dari penelitian ini adalah 216 orang yang merupakan seluruh karyawan Hotel X Group. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *employee engagement*, Skala *burnout*, Skala intensi *turnover*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan di hotel X Group. *Burnout* berpengaruh positif dan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan di hotel X Group.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Diana (2022) dengan judul “Pengaruh *Burnout & Job Satisfaction* Terhadap *Turnover* Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT “X” & Subsidiary”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *burnout & job satisfaction* terhadap *turnover* tenaga profesional teknologi informasi di Divisi IT PT “X” & Anak Perusahaan. Penelitian ini dilakukan terhadap 58 orang sampel tenaga profesional teknologi informasi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan

Kuesioner (Angket). Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *turnover*, *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* serta *burnout* dan *job satisfaction* secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dengan kontribusi secara simultan variabel *burnout* serta *job satisfaction* terhadap *turnover* sebesar 67, 5%.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Plooy dan Rood (2010) dengan judul “*Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions*”. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan apakah ada keterlibatan *Work engagement, burnout, related constructs* merupakan pengaruh *Turnover intention*. Sample dari penelitian ini adalah Pekerja yang heterogen dari sektor teknologi informasi dan komunikasi afrika selatan, yang terdiri dari karyawan operasional, spesialis, dan manajemen menengah berusia 30-49 tahun. Alat ukur yang digunakan dalam penelian ini adalah skala survei berbasis web yang dikembangkan sendiri oleh Bothma dan de Braine digunakan, yang semuanya dapat diselesaikan secara individual. Survei ini dikelola sendiri oleh responden. Hasil penelitian menegaskan model prediktif (*Work engagement, burnout, related constructs*) *turnover intention* secara khusus, *work engagement* dan *related constructs* secara signifikan berhubungan negatif dengan *turnover intention*, sementara *burnout* secara signifikan berhubungan positif dengan *turnover intention*

## 2.4 Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Saat ini dorongan karyawan untuk berpindah kerja (*Turnover intention*) sudah menjadi persoalan yang serius oleh banyak perusahaan semakin meningkatnya angka *turnover* dari tahun ke tahun menjadi ancaman yang serius bagi perusahaan dan berlomba-lomba untuk semakin meningkatkan kualitas manajemen perusahaan tersebut. Menurut Mobley (1986) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Sejalan dengan itu menurut Robbins & Judge (2015) *Turnover intention* merupakan kecendrungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir menginginkan untuk meninggalkan suatu organisasi. *Turnover intention* berdampak negatif terhadap kesejahteraan perusahaan, pengeluaran biaya pada perusahaan yang bisa menyebabkan kerugian dan merusak produktivitas kerja para karyawan.

Ada beberapa faktor pemicu *turnover intention*, salah satunya adalah *burnout*. Menurut Laiter & Maslach (2008) *burnout* sendiri merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, mengakibatkan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir Sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas (*overload*), tanpa waktu istirahat yang cukup dan juga tidak disertai dengan monitoring yang baik maka karyawan akan merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung lebih sensitif secara emosional dan cepat lelah secara fisik. Ketika karyawan sudah merasa seperti itu, mereka jadi tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka dan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover Intention*).

Pendapat lain, Tarwaka & Sudiajeng (2004) menyebutkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan kelelahan fisik dan kelelahan emosi, kebosanan, ketidaknyamanan, perasaan tidak mampu untuk berprestasi, penurunan kapasitas kerja serta penurunan ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya penurunan kegiatan, penurunan motivasi, munculnya sinisme, kegagalan dalam pemenuhan pekerjaan, tumbuhnya ketidakpuasan hingga munculnya keinginan untuk melarikan diri dari pekerjaan.

Karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah kepada perilaku negatif terhadap pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini hal itu akan sangat merugikan perusahaan karena banyak membuang waktu dan dana untuk merekrut karyawan baru untuk mengganti karyawan yang keluar tersebut.

SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sdm yang mempunyai etos kerja yang rendah. Perkembangan manajemen sumber daya manusia 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 kerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut *turnover*.

Dari penjelasan tersebut ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi intensi *turnover* seseorang. Pertama, jika karyawan merasakan *burnout*, maka gejala-gejala yang dirasakan karyawan antara lain seperti merasa pusing, lelah, tidak semangat dan merasa tidak mampu dalam bekerja serta absensi kerja meningkat. Saat karyawan merasakan gejala tersebut, mereka cenderung lebih sensitif secara emosional dan cepat lelah secara fisik. Ketika karyawan sudah merasa seperti itu, mereka jadi tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka. Dengan gejala negatif yang muncul pada karyawan yang mengalami *burnout*, tentunya akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya sehingga memunculkan keinginan untuk melakukan *turnover*.

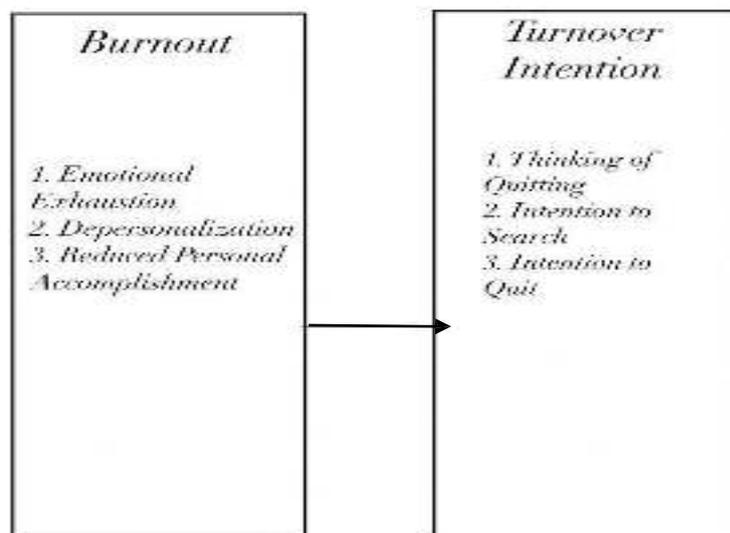
Alasan kedua, ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka akan gagal untuk mengenal secara pasti peranan yang harus dilakukan. Sebaliknya, mereka cenderung menyalahkan apapun yang ada di sekeliling mereka, termasuk organisasi tempat mereka bekerja dan mereka juga bersikap sinis terhadap pertolongan orang lain. Dengan demikian, jika organisasi gagal untuk mewujudkan suasana kerja yang sehat dan kurang mampu untuk meyakinkan bahwa karyawan merupakan bagian besar daripada organisasi, maka karyawan akan merasa kecewa dan seterusnya tidak akan memberikan sambutan terhadap

penawaran maupun peluang-peluang untuk mengembangkan diri ke tingkat yang lebih tinggi, yang pada akhirnya membuat karyawan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*.

Penelitian yang dilakukan Chairiza, Zulkarnain dan Zahreni (2018) telah menunjukkan *burnout* mempengaruhi karyawan untuk berhenti pekerjaannya (*turnover intention*) yang artinya ketika *burnout* pada karyawan semakin meningkat maka semakin tinggi juga intensi *turnover* yang akan ditimbulkan. Menurut hasil penelitian Lestari dan Diana (2022), *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian Kardiawan dan Budiono (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada *burnout* terhadap *turnover intention*.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah. Adapun desain hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Kerangka pemikiran di atas menjelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X sebagai variabel independen (bebas) yaitu *Burnout* dengan aspek-aspek *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization*, dan *Reduced personal accomplishment*. Sedangkan variabel Y sebagai variabel dependen (terikat) yaitu *Turnover Intention* dengan aspek-aspek *Thinking of Quitting*, *Intention to Search*, *Intention to Quit*.

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan yang sifatnya sementara dan dibuat berdasarkan fakta yang ada serta akan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan penjelasan teori yang telah dilakukan adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Ha : Ada Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan dikota Medan.

Ho : Tidak ada Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan dikota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel penelitian adalah karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenalan atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : *Burnout*

Variabel Terikat (Y) : *Turnover Intention*

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Adapun definisi operasional dari variable-variabel yang ada di penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **3.2.1 Burnout**

*Burnout* adalah kondisi stress kronis dimana pekerja merasa Lelah secara fisik, mental dan emosional dikarenakan pekerjaannya sehingga menurunnya performa kerja karyawan. Dalam penelitian ini, *Burnout* akan diukur berdasarkan 3 aspek menurut Maslach (2001) yaitu 1) *Emotional Exhaustion*, yaitu perasaan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya

sumber-sumber emosional didalam diri seperti rasa kasih, empati dan juga perhatian yang pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi bekerja dengan baik. 2) *Depersonalization*, yaitu perasaan maupun pandangan negatif terhadap orang lain. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti halnya memandang rendah dan meremehkan orang lain, bersikap sinis terhadap orang lain. 3) *Reduced personal accomplishment*, yaitu kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja.

### **3.2.2 Turnover Intention**

*Turnover intention* adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan untuk berpindah pekerjaan atau berhenti dari pekerjaannya. Dalam penelitian ini, *Turnover Intention* akan diukur berdasarkan 3 aspek menurut menurut Mobley (1986) yaitu 1) *Thinking of Quitting*, yaitu segala pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan dan memutuskan hubungan kerjanya. 2) *Intention to Search*, yaitu segala bentuk keinginan atau niat untuk mencari alternatif pekerjaan baru. 3) *Intention to Quit*, yaitu karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

### **3.3 Subyek Penelitian**

Didalam penelitian ini yang menjadi sasaran penelitian adalah Karyawan yang bekerja pada Pabrik yang ada di Kota Medan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan individu yang ada dalam ruang lingkup penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja pada Pabrik yang ada di Kota Medan.

#### **3.4.2. Sampel**

Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan menggunakan table penentuan sampel Isaac dan Michael (Dalam Sugiono, 2012). Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif besar dan tidak dapat teridentifikasi dengan pasti. Karena jumlah populasi masih dalam ukuran perkiraan dengan jumlah yang tak pasti, maka peneliti menggunakan penentuan populasi dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan jumlah populasi tidak terhingga.

Berdasarkan tabel ukuran sampel Isaac dan Michael, jumlah responden untuk populasi tidak terhingga dengan tingkat kesalahan 5% berjumlah 349 orang karyawan. Oleh karena itu, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 349 karyawan pabrik di kota Medan

berusia 21 hingga 60 tahun.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik angket (kuesioner) melalui media sosia, Peneliti akan memberikan kuesioner berupa beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dimana dalam skala *Likert* ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun kriteria penilainnya bergerak dari 4,3,2,1 untuk jawaban yang *Favorable* dan 1,2,3,4 untuk jawaban yang *Unfavorable*. Skala yang digunakan adalah skala *Burnout* dan skala *Turnover Intention*.

#### **3.5.1 Skala *Burnout***

Pengukuran *burnout* menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan dimensi burnout, yaitu *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization*, dan *Reduced Personal Accomplishment*. Skala Likert merupakan metode skala yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan. Skala Likert dalam pengukuran *burnout* memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dibedakan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

### 3.5.2 Skala Turnover Intention

Pengukuran *Turnover Intention* menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan dimensi *turnover intention* yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu *Thinking of Quitting*, *Intention to Search*, dan *Intention to Quit*. Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan. Skala Likert dalam pengukuran *turnover intention* memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dibedakan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Tabel 3. 1 Skor Jawaban Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

## 3.6 Validitas dan Reliabilitas

### 3.6.1 Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010) adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”. Untuk

melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

### **3.6.2 Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menurut sugiyono (2010) dilakukan untuk mengetahui beberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reabilitasnya dari 0,50 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan reliable.

## **3.7 Tahap Penelitian**

Prosedur pelaksanaan pada penelitian ini dilaksanakan dengan 2 tahapan, yaitu :

### **3.7.1 Tahap Persiapan**

Pada tahap ini peneliti mulai merencanakan dan mempersiapkan langkah yang tepat dalam menyusun instrumen penelitian yang akan diteliti. Menyusun skala dengan membuat blueprint. Kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan aspek yang sudah ditentukan. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

#### **a. Pembuatan Alat Ukur**

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang berbentuk

skala yang disusun dengan bantuan dan arahan dari dosen pembimbing. Terdapat dua alat ukur Psikologi yang dipakai berbentuk skala yang terdiri dari beberapa item, diantaranya:

### 1. Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* akan diukur berdasarkan aspek menurut Mobley (1986), yaitu: *Thinking of Quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*.

**Tabel 3. 2 Blueprint Uji Coba Skala Turnover Intention**

Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Thinking of Quitting	1,2,5,6,9	3,4,7,8,10	10
Intention to Search	11,12,15,16,17	13,14,18,19,20	10
Intention to Quit	21,22,25,26,27	23,24,28,29,30	10
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 2. Skala *Burnout*

Skala *burnout* akan diukur berdasarkan aspek menurut Maslach (2001), yaitu: *Emotional exhaustion*, *depersonalization*, *reduced personal accomplishment*.

**Tabel 3. 3 Blueprint Uji Coba Skala Burnout**

Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Emotional exhaustion	1,3,4,5,9,11,12	2,6,7,8,10,13,14	14
Depersonalization	15,17,18,21,23	16,19,20,22,24	10
Reduced personal accomplishment	25,26,29,31,32	27,28,30,33,34	10
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>

**b. Tahap Uji Coba**

Setelah melakukan penyusunan alat ukur, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan uji coba alat ukur. Uji coba dilakukan untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Peneliti melaksanakan uji coba alat ukur pada 10 Juni 2023 pada karyawan pabrik di Kota Medan, dengan responden sebanyak 50 karyawan.

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Coba Skala Turnover intention**

Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Thinking of Quitting	1,2,5,6,9	3,4,7,8,10	10
Intention to Search	11,12,15,16,17	13,14,18,19,20	10
Intention to Quit	21,22,25,26,27	23,24,28,29,30	10
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Coba Skala Burnout**

<b>Aspek</b>	<b>Favorabel</b>	<b>Unfavorabel</b>	<b>Jumlah</b>
Emotional exhaustion	1,3,4,5,9,11,12	2,6,7,8,10,13,14	14
Depersonalization	15,17,18,21,23	16,19,20,22,24	10
Reduced personal accomplishment	25,26,29,31,32	27,28,30,33,34	10
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai korelasi item-item *turnover intention* bergerak dari 0,186 sampai 0,800 sehingga ditemukan 1 item yang gugur dan 29 item valid. Sedangkan pada item-item *burnout* bergerak dari 0,015 sampai 0,828 sehingga ditemukan 2 item yang gugur dan 32 item valid. Setelah diketahui item-item gugur, maka peneliti menyusun item-item yang sah dan valid menjadi alat ukur yang disajikan dalam skala penelitian, terdiri dari 29 item skala *turnover intention* dan 32 item skala *burnout*.

### **3.7.2 Tahap Pelaksanaan**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 08 Juli – 29 Juli 2023 yang dilaksanakan secara online. Peneliti menyebarkan skala melalui Instagram dan Whatssap kepada 349 Karyawan pabrik yang berusia 21-60 tahun di Kota Medan. Setelah data sudah terkumpul, selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data. Namun terlebih dahulu peneliti melakukan pendeskripsian subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan nama Perusahaan.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *statistic inferensial*. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis *inferensial* dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

#### 3.8.1 Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ialah :

- a. Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Uji *one sample Kolmogorov Smirnov*, apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS 20 for Windows* .
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Untuk uji linearitas, menggunakan test for linearity. Data dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Uji linearitas dilakukan dengan memakai program *IBM SPSS 20 for windows*.

### 3.8.2 Uji Hipotesa

Pengujian hipotesa dalam penelitian ini menggunakan uji Regresi Linear Sederhana untuk menguji pengaruh antara variabel X, yaitu variabel *Burnout* dengan variabel Y, yaitu variabel *Turnover Intention*. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Hasil uji normalitas dan uji linearitas signifikan :

jika Sig >0,05 maka Ho diterima

jika Sig <0,05 maka Ho ditolak.