

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi natural dari kehidupan manusia yang terkadang sering muncul adanya ungkapan “Saya stres”, “Saya terlalu stres dengan masalah keuangan”, atau “Bekerja menjadi tekanan besar dalam hidup saya:”, dan keluhan yang lainnya. Menurut Lalu Muhammad S. *et al.* (2020), adanya hal tersebut menjadikan sulit untuk mendefinisikan stres kerja secara langsung, karena sebab-akibat dari stres itu sendiri menjadi hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Namun, jelas bahwa sebagian besar orang mendefinisikan stres adalah perasaan yang negatif bukan perasaan positif. Seseorang dapat merasakan stres secara fisik disebabkan oleh kelelahan seperti kurangnya waktu untuk tidur, pola makan yang kurang baik, atau efek dari suatu penyakit. Stres juga berakibat secara mental misalnya, mengalami kekhawatiran pada kondisi ekonomi yang kurang baik, peristiwa yang emosional seperti kehilangan atau kematian seseorang, atau bahkan kondisi ketika dipecat dari suatu pekerjaan. Berikut ini ada beberapa sumber stres yang paling umum menurut Lalu Muhammad S. *et al.* (2020) adalah:

a. *Survival Stress*

Survival stress merupakan stres yang biasa dikenal dengan *fight or flight*, yaitu ketika seseorang merasa takut akan sesuatu secara fisik dapat melukainya, di mana tubuh secara alami akan memberikan respons dengan tekanan energi sehingga seseorang tersebut akan lebih mampu bertahan pada situasi atau kondisi yang berbahaya (*fight*) atau melarikan diri bersama-sama (*flight*).

b. Stres Internal

Stres internal merupakan salah satu dari jenis stres yang paling penting untuk dipahami dan dikelola. Stres ini sering terjadi ketika kita sedang merasa khawatir terhadap hal-hal yang tidak dapat kita kendalikan atau menempatkan diri kita dalam kondisi yang sudah kita ketahui akan membuat kita merasa stres.

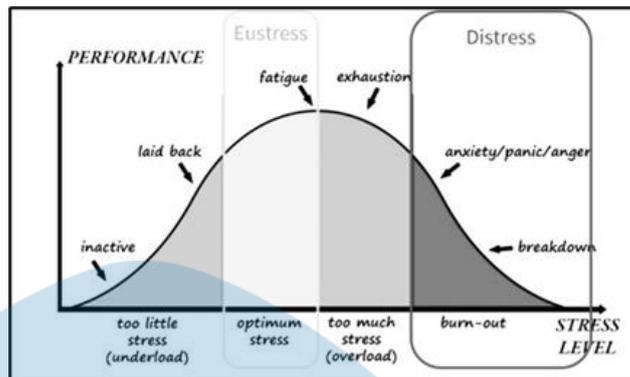
c. Stres Lingkungan

Stres lingkungan merupakan suatu respons terhadap hal-hal di sekitar kita yang dapat menyebabkan stres, misalnya seperti kebisingan, keramaian, dan tekanan dari pekerjaan atau keluarga.

d. Kelelahan dan Terlalu Banyak Pekerjaan

Stres semacam ini menumpuk dalam waktu yang lama dan dapat berdampak kurang baik bagi tubuh. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman dalam mengetahui bagaimana mengatur waktu dengan baik, atau bagaimana meluangkan waktu untuk beristirahat dan relaksasi.

Stres pada umumnya dapat dianggap sebagai sinonim dari kesusahan dan kamus mendefinisikannya sebagai “ketegangan atau ketegangan fisik, mental, atau emosional” atau “suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasakan adanya tuntutan yang melebihi sumber daya pribadi dan sosial. “Jadi, stress dapat dimasukkan ke dalam hal negatif dan efek positifnya diabaikan. Namun, stres juga dapat membantu dan dapat dikatakan baik ketika dapat memotivasi seseorang untuk mencapai hal yang baik. Berikut adalah kurva stres kerja menurut Yerkes-Dodson dalam artikel tentang “The Good Side and The Dark Side of Stress”:



Gambar 2.1 Kuva Stres Kerja

Pada kurva stres kerja di atas menggambarkan tentang tingkat stres kerja menengah (*eustress*) hingga tingkat stres kerja yang paling tinggi yaitu (*distress*). Tingkatan stres kerja tersebut yang menyebabkan penurunan kinerja dan masalah kesehatan, seperti kecemasan dan *burnout*. *Eustress* merupakan jenis stress yang memicu pelepasan hormon dopamine yang memberikan energi positif dan dapat bermanfaat, memotivasi, dan meningkatkan kinerja serta produktivitas seseorang. Sebaliknya, *distress* merupakan stres berlebihan yang berdampak negatif sehingga dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, penurunan kinerja, dan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental.

Stres di tempat kerja dapat terjadi apabila keperluan kerja yang tidak sepadan dengan kebolehan, sumber, dan kehendak pekerja (Danang Sunyoto & Indah Fajar Yulia, 2021). Seseorang individu atau pekerja yang merasa tertekan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya akan menunjukkan kemurungan berkepanjangan. Adanya rasa tertekan tersebut akan membuat kondisi psikologis menjadi terganggu dan pekerja akan gagal dalam membuat keputusan dengan baik.

Menurut Dewi (2023), stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang juga dihadapi oleh seorang karyawan berupa rasa tidak nyaman, takut, tegang, cemas, dan mudah tersinggung, yang disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara beban kerja atau

lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian karyawan sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan seseorang selama bekerja yaitu berupa emosi atau perasaan tidak menyenangkan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya ketegangan yang dapat berdampak bagi seseorang dari aspek psikis maupun fisik. Stres kerja tersebut juga mempunyai dampak yang sangat negatif bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena stress kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara stres fisik dan psikologis karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan karyawan.

2.1.2. Job Burnout

Burnout merupakan suatu fenomena yang semakin banyak ditemukan dalam masyarakat modern, terkait dengan tingginya beban kerja yang harus dihadapi pegawai dalam upaya perusahaan yang terus mendorong agar karyawan produktif serta meminimalkan upaya untuk rekrutmen pegawai baru. Adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih diketahui merupakan sumber *burnout* (Muhammad Ali *et al.*, 2021). Ditemukan bahwa kelelahan yang terjadi akibat dari *burnout* bersifat spesifik dan sering terjadi di tempat kerja (Hawley, 2004 dalam Muhammad Ali *et al.*, 2021). *Burnout* menyerang pekerja di bidang apa saja yang bekerja secara berlebihan hingga mampu mengganggu kesehatan individu yang bersangkutan (Kraft, 2006 dalam Muhammad Ali *et al.*, 2021).

Job burnout atau kelelahan kerja hampir setiap hari menjadi keluhan oleh para pekerja atau pegawai. Dari sudut neurofisiologi diungkapkan bahwa kelelahan dipandang sebagai suatu keadaan sistemik saraf sentral, akibat aktivitas yang berkepanjangan dan

secara fundamental dikontrol oleh aktivitas berlawanan antara sistem aktivasi dan sistem inhibisi pada batang otak (Grandjean & Kogi, 1971 dalam Lientje S., 2010). Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja (Cameron, 1973 dalam Lientje S., 2010). Menurut Chavalitsakulchai dan Shahvanaz (1991) dalam Lientje S. (2010), mengutarakan bahwa kelelahan kerja adalah suatu fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh adanya faktor dari internal maupun eksternal.

Menurut Grandjen (1995) dalam Lientje S. (2010), kelelahan kerja (job burnout) tidak dapat didefinisikan secara jelas namun dapat dirasakan oleh pekerja. Perasaan kelelahan kerja yang dapat dirasakan tersebut adalah gejala subjektif kelelahan kerja yang dikeluhkan pekerja yang merupakan semua perasaan yang tidak menyenangkan. Berdasarkan waktu terjadinya, kelelahan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu, yang pertama adalah kelelahan akut. Kelelahan akut ini disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan. Kemudian yang kedua adalah kelelahan kronis yang bisa terjadi apabila kelelahan berlangsung setiap hari dan terjadi dalam kurun waktu yang berkepanjangan. Dalam hal ini, kelelahan dapat terjadi berlanjut bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan (Grandjean & Kogi, 1971 dalam Lientje S., 2010). Berdasarkan penyebabnya kelelahan ada beberapa macam yaitu kelelahan fisiologis dan kelelahan psikologis. Kelelahan fisiologis disebabkan oleh faktor fisik di tempat kerja antara lain oleh suhu dan kebisingan. Kelelahan psikologis adalah kelelahan yang disebabkan oleh faktor psikologis (Singleton, 1972 dalam Lientje S., 2010).

Job burnout atau kelelahan kerja pada umumnya dikeluhkan sebagai kelelahan dalam sikap, orientasi, dan penyesuaian di tempat kerja yang dialami pekerja yang mengalami kelelahan kerja (Chavalitsakulchai dan Shahnnavaz, 1991 dalam Lientje S., 2010). Gilmer (1996) dan Cameron (1973) dalam Lientje S., (2010), menyebutkan bahwa adanya gejala-gejala dari kelelahan kerja yaitu gejala-gejala yang mungkin berakibat pada pekerjaan seperti penurunan kesiagaan dan perhatian, penurunan dan hambatan persepsi, cara berpikir atau perbuatan anti sosial, tidak cocok dengan lingkungan, depresi, kurang tenaga, dan kehilangan inisiatif. Menurut Lientje S. (2010), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja sangat bermacam-macam, yaitu mulai dari faktor lingkungan kerja yang kurang memadai untuk bekerja, waktu untuk istirahat dan waktu untuk bekerja yang proporsional yang kurang proporsional, beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan pekerja baik secara psikis maupun fisik, keadaan waktu perjalanan dari dan ke tempat kerja, dan kurangnya fasilitas kerja dan rekreasi.

Kelelahan kerja (*job burnout*) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut dapat memberikan dampak negatif, baik bagi pekerja, perusahaan, maupun masyarakat di sekitarnya. Maka dari itu, menurut Lientje S. (2010), terdapat beberapa hal yang patut mendapatkan perhatian dan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya supaya kelelahan kerja (*job burnout*) dapat dikendalikan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja perusahaan yang bebas dari zat-zat berbahaya, pencahayaan yang memadai, sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi pekerja, pengaturan udara di tempat kerja yang memadai bebas dari kebisingan dan getaran.
2. Waktu kerja yang berjam-jam harus diselingi oleh istirahat yang cukup untuk makan dan keperluan khusus yang lainnya.

3. Kesehatan umum pekerja yang harus dipastikan selalu baik, khususnya untuk tempat kerja yang berada di daerah tropis dimana banyak pekerja yang cenderung mengalami kekurangan gizi dan menderita penyakit tertentu.
4. Disarankan untuk kegiatan yang menegangkan dan beban kerja berat tidak terlalu lama dan berlebihan untuk diberikan.
5. Jarak tempat tinggal dan tempat kerja diusahakan seminimal mungkin dan bila perlu dicarikan alternatif penyelesaiannya, yaitu pengadaan transportasi bagi pekerja dari dan ke tempat kerja.
6. Pembinaan mental bagi para pekerja di perusahaan secara teratur maupun berkala dan khusus untuk stabilitas pekerja muda usia, wanita-wanita yang hamil dan menyusui, pekerja usia lanjut, pekerja yang menjalani *shift* kerja malam, pekerja yang baru pindah dari bagian lain.
7. Memastikan para pekerja bebas dari alcohol maupun obat-obatan terlarang yang membahayakan kesehatan serta yang menimbulkan ketergantungan.

2.1.3. Turnover Intention

Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. *Turnover intention* pada karyawan selalu menjadi perhatian utama bagi manajer Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai industri dan organisasi, sejak diterapkan oleh Mobely pada tahun 1982 dan masih terus berkembang hingga saat ini dengan membahas dengan membahas berbagai variabel dan berbagai alat analisis (Honarata Ratnawati, 2022). *Turnover intention* pada karyawan adalah masalah yang dihadapi secara terus-menerus dan merupakan hal umum yang terjadi di segala jenis organisasi, ukuran, dan tingkat jabatan di dalam organisasi. Namun, *turnover intention* tidak selalu

menjadi pilihan pada seorang tenaga kerja. Keputusan *turnover* ini dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari faktor pribadi maupun kontekstual seperti kelayakan kerja dan kondisi pasar tenaga kerja. Menurut M. Ardan dan Achmad Jaelani (2021), *turnover intention* dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut :

a. *Voluntary Turnover*

Niat untuk pindah dari pekerjaan secara sukarela (*voluntary turnover*) merupakan keputusan yang diputuskan oleh karyawan itu sendiri untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya yang disebabkan oleh faktor ketertarikan dan adanya peluang ketersediaan lapangan kerja saat ini. Biasanya, jika yang memiliki niat untuk berpindah kerja adalah karyawan yang bertalenta dan perusahaan hanya mempunyai karyawan yang berkualitas ini terbatas, maka akan timbul masalah pada perusahaan tersebut.

b. *Involuntary Turnover*

Niat untuk pindah dari pekerjaan secara terpaksa (*involuntary turnover*) merupakan suatu inisiatif yang berasal dari organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Misalnya, kondisi bisnis perusahaan sedang menurun dan kinerja karyawannya buruk sehingga harus diputuskan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang terkena kebijakan perusahaan yang seperti itu, harus mencari pekerjaan di organisasi atau perusahaan lain. Biasanya, turnover ini juga dapat dilakukan ketika sebuah perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain.

Tingkat dari *turnover intention* karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung oleh sebuah perusahaan atau organisasi akan menjadi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan perusahaan untuk memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru (Suswandi dan Indrianrtoro, 1999 dalam Honorata Ratnawati,

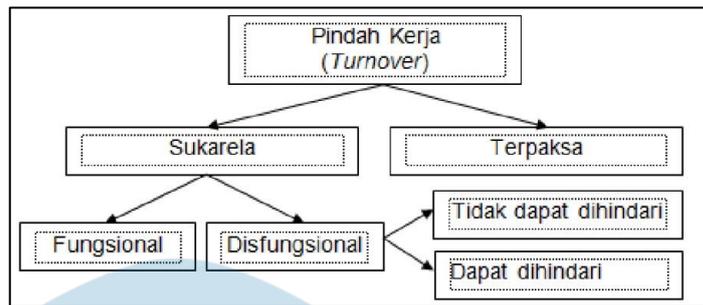
2021). Jenis-jenis *turnover* menurut Mathis & Jackson (2000) dalam M.Ardan & Achmad Jaelani (2021) diklasifikasikan menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan tingkat fungsionalnya :

- a. *Turnover* fungsional yaitu karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu atau mempengaruhi rekan kerja untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.
- b. *Turnover* difungsional yaitu seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan meninggalkan organisasi pada saat yang genting.

2. Berdasarkan bentuk pengendalian :

- a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan: *turnover* ini muncul karena adanya alasan di luar dari pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang memutuskan untuk berhenti dan alasan tersebut tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dari daerah secara geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah baik karena alasan internal seperti keluarga ataupun mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
- b. *Turnover* yang dapat dikendalikan: *turnover* ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* ini, organisasi dapat lebih mampu memelihara karyawan jika mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.



Gambar 2.2 Jenis Turnver Intention

Dari gambar diatas menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis dari *turnover intention*. Jenis *turnover* secara fungsional merupakan *turnover* yang tidak merugikan bagi perusahaan atau organisasi. Sedangkan *turnover* secara difungsional merupakan *turnover* yang bertalenta atau memiliki predikat kinerja yang baik dan perusahaan sangat membutuhkan karyawan tersebut, sehingga hal ini dianggap dapat merugikan bagi perusahaan karena biaya perekrutan karyawan baru dan waktu yang hilang untuk beroperasi karena terganggu yang disebabkan oleh perusahaan yang belum menemukan penggantinya, adapun jika pekerjaan tersebut diberikan kepada karyawan lain maka membutuhkan biaya tambahan untuk biaya lembur karyawan tersebut. *Turnover* juga dapat dihindari jika organisasi atau perusahaan dapat memengaruhi karyawan tidak berhenti atau pindah ke perusahaan lain dengan berbagai upaya yang bisa diberikan. Menurut Johan (2013) dalam Honorata Ratnawati (2022), biaya yang tinggi dari *turnover* karyawan tidak hanya mencakup keuangan secara langsung dari pergantian karyawan saja tetapi juga berdampak pada hilangnya keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman serta efek negatif terhadap moral tenaga kerja.

Para peneliti telah memberikan hasil bahwa urutan proses *turnover* adalah dari berpikir untuk berhenti, niat untuk mencari, dan kemudian melakukan niat untuk berhenti tersebut (Mobley *et al.*,1982 dalam Honorata Ratnawati, 2022). Ketika seseorang memiliki suatu pemikiran untuk berhenti dari suatu pekerjaan

(*turnover intention*), maka akan terjadi suatu pemikiran seseorang tersebut untuk meyakinkan diri bahwa dapat melakukan hal tersebut dan dapat menimbulkan adanya harapan yang dapat ditunjukkan oleh sikap dan tingkah laku. Di dalam proses tersebut akan menimbulkan penyimpangan perilaku yang dapat mengganggu kinerja individu kelompok atau perusahaan dimana karyawan bekerja. Namun, tidak semua niat yang muncul dari karyawan dapat langsung terealisasi. Ada proses dalam berpikir seseorang untuk memutuskan kapan akan merealisasikan *turnover* tersebut. *Turnover intention* memiliki efek negatif pada efektivitas suatu organisasi karena karyawan dengan keinginan berpindah belum direalisasikan cenderung untuk berperilaku yang berbeda (Chang, 2013 dalam Honorata Ratnawati 2022).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah ada sebelumnya dan memiliki objek dan topik yang sama atau relevan dengan yang diteliti oleh penulis saat ini. Dalam penelitian ini, penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan adanya permasalahan yang akan diteliti yaitu kaitannya dengan topik Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Job Burnout pada Karyawan di Perusahaan Penyedia Buku dan Platform Pendidikan Digital.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wagih Salama <i>et al.</i> , (2022), “ <i>Impact of Work Stress and Job Burnout on</i>	<i>Work Stress</i> sebagai variabel independen, <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel	Hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>Work Stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i>

	<i>Turnover Intention among Hotel Employees”</i>	dependen, dan <i>Job Burnout</i> sebagai variabel mediasi.	<i>Intention</i> yang diakibatkan oleh adanya stres peran (konflik peran) yang memicu kelelahan emosional pada karyawan. Kemudian, <i>Job Burnout</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Job Burnout</i> juga secara signifikan menjadi mediator antara <i>Work Stress</i> dan <i>Turnover Intention</i> .
2.	Dr. Maher Badawi et al., (2023), “ <i>The Impact of Job Stress, Job Satisfaction, and Job Burnout on Turnover Intention among Project Management Team Members in Industrial Cities in The Kingdom of Saudi Arabia</i> ”	<i>Job stress</i> sebagai variabel independen, <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel dependen, <i>Job Burnout</i> sebagai variabel mediasi antara <i>Job Stress</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi antara <i>Job</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari <i>Job Burnout</i> dan pengaruh negatif yang signifikan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Job Stress</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Burnout</i> . Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa

		<i>Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .	<i>Job Burnout</i> merupakan mediasi antara <i>Job Stress</i> dan <i>Turnover Intention</i> . <i>Job Satisfaction</i> juga merupakan mediasi antara <i>Job Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .
3.	Chi Yun Back <i>et al.</i> , (2020), “ <i>Mediting Effect of Burnout in the Association Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korea Clinical Nurses</i> ”	<i>Emotional Labor</i> sebagai variabel independen, <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel dependen, dan <i>Burnout</i> sebagai variabel mediasi.	Hasil dari penelitian ini yaitu <i>Emotional Labor</i> memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>Burnout</i> dan <i>Turnover Intention</i> . <i>Burnout</i> dalam penelitian ini memediasi antara <i>Emotional Labor</i> (overload and conflict in customer service) dan <i>Turnover Intention</i> .
4.	In-Jo Park <i>et al.</i> , (2020), ‘ <i>Relax from job, Don’t feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of</i>	<i>Job Stress</i> sebagai variabel independen, <i>Burnout</i> dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel dependen.	Hasil dari penelitian ini yaitu <i>Job Stress</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Burnout</i> dan <i>Turnover Intention</i> . Pengaruh dari variabel moderasi

	<i>coworker trust on burnout and turnover intention”</i>	Kemudian <i>Job Demands</i> dan <i>Coworker Trust</i> sebagai variabel moderasi.	<i>Coworker Trust</i> terhadap <i>Job Stres</i> dan <i>Burnout</i> adalah tidak signifikan, tetapi <i>Coworker Trust</i> memoderasi secara signifikan terhadap <i>Job Stress</i> dan <i>Turnover Intention</i> .
--	--	--	--

2.3. Perumusan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat diakibatkan oleh salah satu faktor yaitu stres kerja. *Turnover intention* merupakan suatu keputusan seorang karyawan untuk berhenti dari suatu pekerjaan akibat kondisi dan keadaan yang membuat mereka ingin meninggalkan pekerjaan tersebut. Pada penelitian yang sudah ada sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Kondisi stres kerja yang dialami karyawan adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan dari individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar sebuah perusahaan atau organisasi yang dirasakan oleh karyawan sebagai peluang dan ancaman yang dapat memberikan pengaruh pada keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisi seorang pekerja menjadi kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Wagih Salamah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ji-Young Ahn & Wang Chaoyu (2019) juga menyatakan bahwa stres kerja pada karyawan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan pada suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*-nya. Dari pernyataan berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*.

2.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Job Burnout*

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya dampak positif stres kerja terhadap *job burnout*. Kondisi stres terhadap pekerjaan akibat kelelahan atau pekerjaan berlebihan (*burnout*) yang terjadi dapat dianggap menjadi masalah yang serius bagi karyawan dan perusahaan karena hal tersebut dianggap sebagai kondisi yang dapat membuat keadaan fisik dan psikis karyawan menjadi terganggu. Menurut *National Safety Council* (NSC) dijelaskan bahwa *burnout* merupakan kondisi yang diakibatkan oleh keadaan stres yang dirasakan pada suatu beban kerja yang bersifat umum, dengan gejala khusus dari *burnout* yaitu berupa rasa bosan, pesimis, kurang konsentrasi, kualitas kerja karyawan yang menjadi kurang memuaskan, bahkan hingga depresi.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Wang Chaoyu (2019) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan (*burnout*) sangat berpengaruh pada potensi pemicu adanya stres. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wagih Salamah *et al.* (2022) dan Dr. Maher Badawi *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa kondisi *job burnout* yang terjadi dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh stres kerja. Adanya pernyataan-pernyataan tersebut dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif dengan *Job Burnout*.

2.3.3. Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Job burnout dapat terjadi akibat kebosanan dan rasa beban kerja yang diberikan terlalu banyak. Hal tersebut mengakibatkan performa karyawan menjadi menurun dan dapat menjadi faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara *job burnout* dengan *turnover intention*. Mengingat bahwa kesehatan fisik dan mental merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu. Apabila kesehatan karyawan dari segi fisik dan mental terganggu akibat tingginya beban kerja, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian secara empiris dengan mengidentifikasi dampak langsung dari *job burnout* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Soelton M. *et al.* (2020) menyatakan bahwa adanya kondisi karyawan dengan tingkat burnout yang tinggi maka akan memberikan dampak terhadap *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wagih Salamah *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar *job burnout* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dapat terjadi. Maka dari itu, berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job Burnout* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*.

2.3.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Burnout* sebagai Variabel Mediasi

Stres yang dialami para pekerja menimbulkan dampak yang dapat merugikan bagi para pekerja itu sendiri dan juga bagi perusahaan atau organisasi. Faktor yang mengakibatkan adanya *turnover intention* pada sebuah perusahaan karena adanya karyawan atau pekerja yang merasa stres akibat sebuah tekanan dan beban pekerjaan berlebih (*job burnout*) yang diberikan kepada mereka. *Burnout* diakibatkan karena tingginya beban kerja yang harus dihadapi pegawai dan dapat menghambat tercapainya perusahaan yang menginginkan pegawai yang berkomitmen, bekerja sepenuh hati, berdedikasi, bersikap positif, bersemangat, dan memahami secara mendalam pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat logis bagi perusahaan juga turut berusaha menurunkan *burnout* pada individu tiap pegawainya.

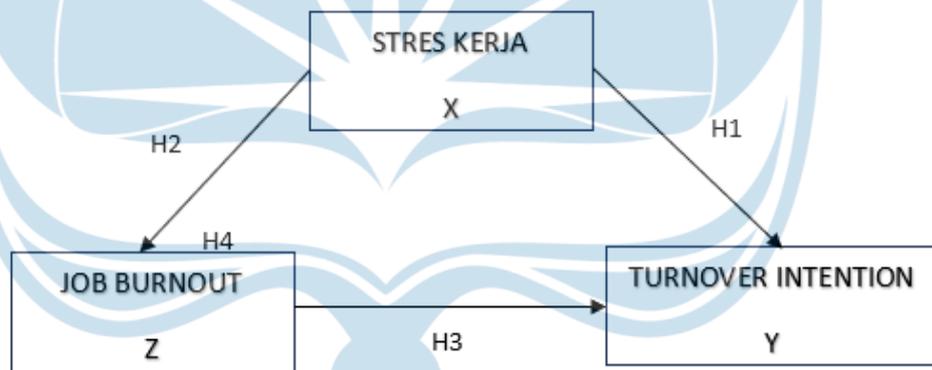
Menurut penelitian yang dilakukan Sianipar & Haryati (2014) dalam M. Ardan & Achmad Jaelani (2021), *turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Survei di Kanada yang dilakukan oleh Muhamad Ali *et al.* (2021) juga menemukan adanya satu dari empat orang yang berhenti bekerja dan menyatakan bahwa stres adalah alasan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Stres yang datang dari pekerjaan umumnya disebabkan oleh adanya beban pekerjaan dan hubungan interpersonal. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wagih Salamah *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa terjadinya stres kerja pada karyawan atau pegawai diakibatkan karena adanya *burnout* atau kelelahan akibat pekerjaan yang berlebih. Kemudian, pegawai yang mengalami tingkat *burnout* yang tinggi, kemungkinan lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan adanya

penelitian-penelitian tersebut, dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H4: *Job Burnout* secara signifikan menjadi mediator antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran yaitu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Burnout* pada Karyawan di Perusahaan Penyedia Buku dan Platform Pendidikan Digital, berdasarkan teori dan hasil penurunan hipotesis di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber: *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees* (Wagih Salama et. al., 2022).