

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik akan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut akan membuat pekerjaan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dan perlu menjadi perhatian seorang manajer untuk memelihara sumber daya manusia yang dimiliki. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan atau tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan dan mendukung karyawan dalam bekerja, baik yang bentuknya fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam bekerja. orang-orang yang ada di tempat tersebut yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan manajemen dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi sumber inspirasi bagi karyawannya dalam bekerja sekaligus tumbuh suatutantang berkesinambungan dalam diri pegawai. Jika setiap karyawan memiliki sikap serta tindakan yang sesuai dengan suasana kerja, maka manfaat yang diperoleh untuk mendukung kariernya semakin baik. Kondisi lingkungan yang baik dapat membuat kegiatan operasional berjalan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mangkunegara (2013), lingkungan kerja mencakup semua yang berhubungan dengan fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja sendiri secara garis besar terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik merupakan semua hal yang berhubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Heizer dan Render, 2015).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Menurut Sunuharyo (2018), terdapat beberapa unsur lingkungan kerja fisik yaitu sirkulasi udara, penerangan / pencahayaan, musik di tempat kerja, kebersihan, dan keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013:21). Menurut Rizki,2017), lingkungan kerja non fisik mengandung unsur unsur yaitu hubungan atasadengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan), hubungan antara karyawan denganpemimpin dan juga hubungan antar karyawan

Lingkungan kerja berfungsi sebagai pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Menurut Rizki (2017), indikator yang digunakan untuk pengukuran lingkungan kerja yaitu:

1. Rekan kerja yang mendukung dimana pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di kantor. Seorang pegawai akan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.
2. Kondisi ruang kerja dimana berkaitan dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan ruang kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Perlengkapan kerja yang cukup serta memadai sehingga akan mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan pekerjaan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektivitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja.
4. Peraturan kerja yang digunakan sebagai acuan bagi pegawai dalam bekerja, yang di dalamnya terkandung tata tertib dan ketentuan yang harus ditaati oleh setiap pegawai.

2.1.2 Burnout Syndrome

Burnout syndrome adalah suatu kondisi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih mudah untuk mengeluh, menyalahkan orang lain jika ada masalah, lalu cepat marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Priyanti, 2015). *Burnout syndrome* merupakan sindrom psikologis yang terjadi pada karyawan yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas rutinnnya yang dapat mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur (Rizka, 2013). Menurut Priyanti (2015), *burnout* merupakan sebuah ekspresi yang muncul akibat dari situasi kehabisan energi, motivasi atau insentif, menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Pada awalnya, *burnout* dideskripsikan oleh Freudenberger, seorang psikiater pada tahun 1974. Dia menolong orang-orang terdekatnya yang terkena *burnout* dikarenakan terlalu intens bekerja, kelelahan dengan pekerjaannya yang mengorbankan banyak waktu,

tenaga, dan pikiran mereka. Menurut penelitiannya, *burnout* akan timbul jika saat tubuh dan pikiran yang terus-menerus tegang untuk menanggapi tingkat konstan stres yang tinggi sehingga seseorang merasa bingung antara pekerjaan dan prioritas yang mereka inginkan, khawatir tentang keamanan kerja, dan ingin dihargai.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkannya terjadinya *burnout syndrome* pada karyawan, diantaranya yaitu beban kerja yang berlebihan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu, serta tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun dari atasan (Indilusiantari & Meliani, 2015). Jadi dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *Burnout* adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah. Menurut Leiter & Maslach (2016), terdapat beberapa dampak yang terjadi kepada karyawan akibat dari *Burnout*:

1) *Burnout is Lost Energy*

Kondisi ini merupakan seorang pekerja mengalami stress, overwhelmed, dan exhausted. Hal tersebut membuat karyawan akan sulit untuk tidur, dan mudah merasa lelah dalam bekerja. Energi yang terus berkurang dapat membuat Kinerja dan Produktivitas dalam bekerja akan terus menurun.

2) *Burnout is Lost Enthusiasm*

Kondisi ini terjadi dikarenakan seorang pekerja mulai kehilangan antusias atau keinginan dalam bekerja. Kemampuan dan kreatifitas yang dimiliki pekerja tersebut terhadap pekerjaannya semakin berkurang. Semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Hal tersebut membuat hasil atau produktivitas yang diberikan sangat minim.

3) *Burnout is Lost Confidence*

Kondisi ini terjadi dikarenakan seorang pekerja mulai kehilangan kepercayaan diri terhadap pekerja. Kondisi ini membuat seorang pekerja mulai mengurangi keterlibatan dirinya untuk aktif pada pekerjaannya dan merasa ragu akan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini akan memberikan dampak negatif bagi pekerjaan itu sendiri. Selain itu membuat pekerja tersebut semakin tidak efektif dan tidak maksimal dalam bekerja

2.1.2.1 Dimensi *Burnout Syndrome*



Gambar 2.1. Dimensi *Burnout Syndrome*
(Sumber : Andarini, 2018)

Burnout syndrome terdiri dari tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (capaian diri). Masing-masing dimensi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Pada dimensi yang pertama dari *burnout syndrome* yaitu kelelahan emosional, dimana para pekerja merasa tidak ingin sepenuhnya melakukan aktivitas. Ketika seseorang mengalami *exhaustion* maka mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat teratasi lagi (Rizka, 2013). Pekerja akan merasa lelah terus menerus meskipun

sudah istirahat cukup dan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas. Adanya kelelahan yang dialami karyawan biasanya juga ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka akan cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Para pekerja tersebut tidak mampu menyelesaikan masalah mereka sendiri. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas (Anadarini, 2018).

2) *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Merupakan suatu perasaan sinis, tidak berperasaan terhadap orang lain, dan juga cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Pada dimensi ini, karyawan akan memisahkan diri dari rekan kerjanya, menunjukkan emosi yang dingin, memperlakukan rekan kerjanya dengan kurang baik serta mudah marah dan menunjukkan reaksi negatif lainnya. Hilangnya perasaan positif terhadap atasan atau rekan kerja pada seseorang adalah indikasi bahwa individu memiliki skor *depersonalization* yang tinggi. Individu akan menghindari kontak dengan pekerjaannya sehingga pekerjaannya pun akan menumpuk. Individu juga akan bersikap negatif dan cenderung kasar terhadap atasan maupun rekan kerja (Anadarini, 2018). Hal tersebut akan membuat rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dan terlibat dengan orang tersebut. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderita menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektifitas kerja (Anadarini, 2018).

3) *Reduce Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi)

Adanya penurunan rasa kompetensi dan mencapai keberhasilan di tempat kerja yang dikaitkan dengan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Hal tersebut dapat menurunkan rasa *self-efficacy*. Biasanya dimensi ini ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupannya. Selain itu,

penapaian diri yang terus menurun dapat ditunjukkan dengan rendahnya hubungan antar personal, kehilangan semangat dalam bekerja, produktivitas yang menurun, dan juga kurangnya kemampuan beradaptasi (Anadarini, 2018). Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dan orang lain tidak percaya dengannya. Penurunan pencapaian prestasi pribadi disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan orang lain disekitarnya secara negatif.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Burnout Syndrome

Burnout syndrome dapat muncul dari stress yang dialami oleh seseorang secara terus menerus dan berkepanjangan. Biasanya banyak factor yang mempengaruhi *burnout syndrome*, salah satunya dikaitkan dengan munculnya stress. Selain itu, penyebab dari *burnout syndrome* juga dapat dibagi menjadi faktor organisasi, pekerjaan, dan juga individu. Menurut Andarini (2018), ada enam aspek yang tidak sesuai yang dapat menyebabkan *burnout syndrome*, diantaranya beban kerja (kualitas maupun kuantitas yang terlalutinggi); pengaturan (konflik peran, ambiguitas peran, dan otonomi); reward (institusi, keuangan atau sosial); komunitas (dukungan sosial); keadilan (keadilan dan kesesuaian lingkungan kerja) dan nilai (bagaimana hubungan nilai individu dan organisasi).

Burnout syndrome telah menjadi fenomena psikologis yang sangat serius. Pada *burnout syndrome* cenderung bekerja melawan peningkatan kinerja seseorang, efektivitas dan keluaran organisasi. Pekerjaan dengan tekanan yang sangat tinggi membutuhkan upaya individu dan organisasi, termasuk dukungan manajerial agar mampu mengurangi efek stres kerja dan kelelahan serta komitmen kerja, kepuasan pekerja di tempat kerja. Menurut Bektas (2013), faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* yaitu *individual effort factor* dan *organizational effort*. Faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai faktor intrinsik dan ekstrinsik. Upaya individu merupakan faktor intrinsik. Upaya organisasi merupakan faktor ekstrinsik.

A. Individual effort

Individual effort atau biasa disebut juga faktor intrinsik merupakan faktor-faktor yang dapat berkembang pada diri setiap seseorang untuk dapat memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Beberapa hal yang termasuk dalam *individual effort* diantaranya:

1. Berfikir positif

Adanya stress yang tinggi dan terus menerus membuat stress kerja berhubungan positif dengan *burnout syndrome* dan berhubungan negatif dengan efisiensi diri. Stress kerja bisa menjadi prediktor dari munculnya *burnout* yang pada saat bersamaan menjadi variabel dependen dari efisiensi diri. Dengan berfikir positif dapat membuat tekanan kerja antara faktor dari sumber daya pribadi dan konsekuensi dari *burnout*. Selain itu, berfikir positif dapat mengurangi stress negatif dan kenyamanan serta menciptakan keseimbangan yang lebih besar dalam hidup (Gifariani, 2021).

2. *Creative behavior*

Pentingnya memiliki sikap berfikir positif dapat menciptakan perilaku yang positif juga dari seseorang. Dengan memiliki perilaku yang positif dapat menjadi pemicu munculnya perilaku dan pemikiran yang kreatif. Memiliki pikiran dan perilaku yang positif, dapat membuat perhatian dan fokus dari seseorang atas kepribadian maupun pekerjaannya. Hal tersebut membuat seseorang lebih bertanggung jawab atas dirinya sendiri maupun pekerjaannya (Bektas & Peresadko, 2013). Sikap dan perilaku yang kreatif tidak hanya berlaku untuk karyawan semata, tetapi juga manajer pada perusahaan tersebut. Menurut Ghifariani (2021), manajemen stress akan mengacu pada perilaku adaptif yang dapat mengubah aspek lingkungan atau orang sedemikian rupa sehingga mengurangi respons stress dan meningkatkan kesehatan organisasi atau individu ataupun bagi manajer itu sendiri.

3. *Determination and Compliance*

Salah satu faktor pendorong bagi seseorang yaitu tekad dan kepatuhan.

Semakin tinggi tekad dan kepatuhan seseorang, maka semakin tinggi juga tingkat integrasi orang tersebut di tempat kerja mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat tekad dan kepatuhan seseorang yaitu orang-orang yang terikat dalam kehidupan kerja. Menurut Bektas & Peresadko (2013), ada lima alasan mengapa oranglain memiliki pengaruh saat mereka memiliki kesempatan diantaranya ketidakpedulian, kurangnya keyakinan, perasaan takut, tingkat percaya diri yang rendah dan terakhir kebanggaan

B. Organizational effort

Organizational effort atau biasa disebut juga faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang dapat berkembang diluar dari diri setiap seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Beberapa hal yang termasuk dalam *organizational effort* diantaranya:

1. Support of Workmates

Salah satu yang mempengaruhi terjadinya *burnout syndrome* yaitu dukungan dari rekan kerja. Rekan kerja yang supportif akan mengurangi tingkat *burnout syndrome* yang terjadi pada karyawan di suatu perusahaan. Adanya dukungan yang dilakukan oleh rekan kerja terhadap teman kerja dan kepemimpinan partisipatif secara signifikan mengurangi kelelahan emosional

2. Managerial Support

Adanya dukungan atasan kepada staff di suatu perusahaan mempengaruhi munculnya *burnout syndrome* yang terjadi. Dukungan yang diberikan manajer kepada karyawannya akan menawarkan sumber daya interpersonal yang nantinya akan menciptakan lingkungan kerja supportif dan juga memenuhi regulasi sumber daya terutama untuk karyawan yang mengalami stress (Bektas & Paresadko, 2013). Adanya dukungan yang diberikan atasan kepada bawahannya dengan memberikan kepedulian, akan memberikan sumber kunci yang dapat digunakan karyawan untuk mengatasi disfungsi pekerjaan atau efek stress pada kinerja dan kesejahteraan karyawan (Chan & Wan, 2012). Terdapat 5 contoh dari dukungan manajer kepada karyawannya, diantaranya pendengar yang baik, empowerer, mentor, creator, dan terakhir menciptakan

suasana nyaman bagi karyawan (Jim & Finkelstein, 2012).

3. *Organizational Atmosphere*

Selanjutnya ada atmosfer pada organisasi tersebut. Semakin baik suasana kerja di dalam perusahaan tersebut, maka produktivitas dan kinerja dari karyawannya akan semakin tinggi pula. Perilaku organisasi timbul dari motivasi intrinsik termasuk mood yang positif dan kebutuhan akan berprestasi (Mohanty & Rath, 2012).

2.1.3 Motivasi Kerja

Asal mula kata motivasi yaitu dari bahasa latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, kata *movere* disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan suatu kunci dari organisasi untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi. Motivasi kerja yang semakin menurun membuat keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut semakin tinggi. Motivasi merupakan suatu proses untuk membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik sehingga kebutuhan dan keinginan karyawan untuk bertindak semakin terdorong (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Sedangkan menurut Bangun (2012), motivasi merupakan suatu hasrat yang ada di dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Maka daripada itu, motivasi kerja baik secara eksternal maupun internal perlu dilakukan diperhatikan agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam bekerja, untuk bergerak melakukan segala jenis pekerjaan dengan usahanya dan secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Masruroh, 2013). Semakin baik motivasi yang terbangun, maka dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif dan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Tanpa adanya motivasi, karyawan hanya menganggap pekerjaannya sebagai rutinitas. Bukan sebagai kemauan yang muncul

dari dalam diri karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan maksimal. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu berharga bagi orang yang termotivasi (Arep dan Tanjung, 2014).

2.1.3.1. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Ella (2015) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Adanya kedisiplinan karyawan

Merupakan suatu tingkah laku ataupun perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan dan norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Kombinasi ide ataupun gambaran yang disusun secara teliti dapat membuat motivasi karyawan terbentuk. Hasil kerja dengan inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3) Kepercayaan diri

Merupakan suatu aspek yang penting dan bisa membentuk motivasi. Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan dapat meningkatkan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Selain itu, mereka lebih bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Merupakan suatu reaksi terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman. Selain itu, adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki serta tekanan dapat mempengaruhi tingkat motivasi pada setiap karyawan

5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Merupakan suatu kesadaran yang dimiliki individu dalam melaksanakan kewajiban maupun pekerjaan. Selain itu, rasa keberanian menerima segala resiko dan inisiatif yang besar dapat membuat seseorang bisa menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan. Dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan juga bisa meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan untuk dapat memotivasi karyawannya. Menurut Ibrahim (2017), tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut, sehingga pada akhirnya mengharapakan kepuasan dari hasil kerja itu. Beberapa keinginan-keinginan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan diantaranya (Ibrahim, 2017):

1) Keinginan untuk hidup (*The desire to live*)

Merupakan suatu keinginan keinginan utama dari setiap manusia bekerja untuk dapat mencari makan. Manusia membutuhkan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2) Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*)

Merupakan suatu keinginan untuk memiliki sesuatu adalah alasan yang kuat bagi seseorang untuk bekerja. Keinginan manusia untuk mendapatkan suatu posisi dari

perusahaan dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja. Semakin tinggi posisi yang ditawarkan biasanya semakin tinggi juga motivasi dari karyawan tersebut.

3) Keinginan akan kekuasaan (*The desire for power*)

Merupakan suatu keinginan akan kekuasaan ataupun jabatan dalam perusahaan. Keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sehingga mendorong orang mau bekerja.

4) Keinginan akan pengakuan (*The desire for recognition*)

Merupakan suatu keinginan atas pengakuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan jugamendorong orang untuk bekerja.

2.1.3.3. Metode-Metode Motivasi

Menurut Kasmir (2016), terdapat dua metode untuk motivasi kerja pada karyawan yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Metode Langsung (*Direct Motivation*),

Suatu metode yang digunakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan secara langsung. Pemberian motivasi metode langsung dapat dilakukan dengan memberikan hadiah kepada mereka ataupun diri sendiri. Selain itu, motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam. Semua hal itu dapat membuat seorang individu yang termotivasi akan meningkat produktivitas nya, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik.

2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*),

Suatu metode motivasi dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contoh dari motivasi tidak langsung yaitu dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Selain itu bisa juga dengan memberikan hukuman kepada mereka ataupun diri sendiri yang berprestasi kurang baik atau berprestasi rendah. Dengan memotivasi negatif ini semangat dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat

2.1.1 Turnover Intention

Istilah *Turnover* merupakan kata yang berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia yang berarti pergantian. *Turnover* adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dari keinginan seseorang untuk pindah atau meninggalkan dari organisasinya (Supriatna, 2018).

Sementara menurut Ksama (2016), pengertian *turnover* diartikan sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi yang dengan kata lain bahwa karyawan meninggalkan pekerjaannya untuk berbagai macam alasan. *Turnover intention* merupakan suatu kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins dan Judge, 2015). *Turnover* sendiri memiliki konsep yang berbeda dengan *turnover intention*. *Turnover* merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan, sedangkan *turnover intention* merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan (Dessler, 2013). Pergantian karyawan dapat diketahui dan dicegah dengan menghalangi munculnya *turnover intention* sebagai prediktor. Meskipun pergantian karyawan bisa berdampak positif pada karyawan dengan kinerja buruk, namun pergantian karyawan juga tetap membawa dampak yang negatif, baik dari segi biaya maupun waktu dan kesempatan memanfaatkan peluang (Robbins & Judge, 2013).

Salah satu alasan yang menyebabkan timbulnya Turnover Intention diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Turnover Intention adalah adanya suatu keinginan untuk berpindah tempat bekerja,

tetapi belum sampai pada tahap realisasi. *Turnover intention* dianggap sebagai persepsi karyawan untuk pergi dari organisasi yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan gaji, dan lain-lain (Dessler, 2013). Keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat dia bekerja disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum dapat terwujud kedalam bentuk perilaku nyata karena adanya proses berfikir terlebih dahulu dan sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain. *Turnover intention* memiliki dampak kepada perusahaan terutama dalam hal biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat membuat gangguan jadwal produksi, biaya pelatihan yang tinggi, dan produktivitas yang berkurang. Tidak semua *turnover* memberi dampak negatif bagi suatu perusahaan. Kehilangan karyawan yang tidak diinginkan serta mereka yang bekinerja rendah, individu yang kurang diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja adalah contoh dampak positif bagi perusahaan karena *turnover intention*.

2.1.1.1 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Secara garis besar, *turnover intention* dapat disebabkan oleh dua hal utama yaitu (Kasmir, 2016) :

1) Diberhentikan

Maksud dari diberhentikan adalah seorang karyawan akan dipaksa untuk berhenti dari perusahaan tempat dia bekerja karena beberapa alasan, yaitu usia sudah sampai pada pensiun atau mengalami kecelakaan kerja sehingga tidak mampu lagi bekerja. Karyawan yang pensiun biasanya karena alasan usia mereka yang sudah cukup tua dan memasuki usia pensiun. Sedangkan untuk yang dipensiunkan karena cacat dianggap sudah tidak mampu lagi untuk bekerja maksimal seperti sedia kala. Selain itu, alasan seorang karyawan diberhentikan karena telah melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya

kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2) Berhenti sendiri

Merupakan suatu penyebab dari *turnover intention* atas dasar keinginan atau permohonannya sendiri. Alasan untuk mengundurkan diri tersebut murni atas dasar keinginan dirinya sendiri dan tanpa campur tangan pihak perusahaan. Berbagai macam alasan bisa menjadi penyebab hal ini, diantaranya masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan-alasan tersebut tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Kecuali kinerja dari karyawan tersebut kurang dan tidak dibutuhkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan segera proses untuk diberhentikan. Jika hal itu tidak dilakukan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2019), dimana *turnover intention* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, diantaranya:

1. Perputaran secara tidak sukarela

Merupakan perputaran yang terjadi apabila perusahaan merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Hal tersebut bisa jadi dikarenakan tidak adanya kecocokan, harapan, serta nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan. Alasan lain bisa juga dikarenakan permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan sehingga perlu dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan. Selain itu perputaran ini dikarenakan oleh kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. Perputaran secara sukarela

Merupakan perputaran yang terjadi jika karyawan tersebut memutuskan

secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan

hubungan kerja dengan perusahaan. Alasan terjadinya hal ini dikarenakan karyawan mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik di tempat lain, peluang karir, pengawasan, geografi, dan alasan yang menyangkut pribadi ataupun keluarga.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Mathis dan Jackson (2019), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh faktor organisasi dan faktor individu yang diantaranya adalah:

1) Besar Kecilnya Perusahaan

Terdapat pengaruh dari besar atau kecilnya perusahaan dengan *turnover intention*. Perusahaan yang lebih besar memiliki seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia. Selain itu, sistem imbalan yang lebih bersaing dan kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan menyebabkan perbedaan antara perusahaan yang besar dengan kecil.

2) Penggajian

Terdapat hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dengan laju pergantian karyawan. Pergantian karyawan terjadi di tingkat yang tinggi dalam industri-industri yang membayar rendah. Selain itu, faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif.

3) Bobot Pekerja

Dalam hal ini banyak mendapatkan perhatian dalam laju pergantian karyawan. Masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan

ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

4) Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Dalam hal ini, terdapat ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi. Semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.

5) Pembayaran

Terjadi hubungan antara tingkat pembayaran dengan laju pergantian karyawan. Pembayaran sebagai alasan pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah perusahaan

6) Kerabat Kerja

Faktor selanjutnya yaitu rekan kerja yang ada di perusahaan. Kerabat kerja memiliki berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu. Rekan kerja yang positif akan membuat produktivitas karyawan semakin meningkat, begitupun sebaliknya

7) Promosi

Adanya kesempatan promosi di perusahaan membuat tingkat *turnover intention* semakin menurun. Sedangkan kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karier yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan

2.2 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Bagian ini berisikan uraian secara sistematis dari hasil penelitian sebelumnya tentang permasalahan yang dikaji. Peneliti dengan tegas mengemukakan dan menunjukkan bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya. Tinjauan kritis pada hasil kajian terdahulu perlu dilakukan agar dapat ditentukan dimana posisi penelitian yang akan dilakukan berada. (Zuhairi, 2016). Maka daripada itu, perlu untuk membahas tentang penelitian sebelumnya dari permasalahan yang akan dikaji.

Penelitian pertama ditulis oleh Asmara (2017) dari Perhimpunan Sarjana dan Profesional Kesehatan Masyarakat Indonesia (Persakmi) Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik dengan rancang bangun penelitian yaitu *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Unit Kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya dengan sampel penelitian karyawan masa kerja minimal 6 bulan. Perhitungan besar sampel penelitian dilakukan menggunakan metode *simple random sampling* dari Lemeshow dan diperoleh besar sampel sebanyak 58 orang. Hasil penelitian menunjukkan *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p atau signifikansi sebesar 0,03 dan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu rata-rata nilai *turnover intention* di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya menunjukkan nilai sedang yang berarti keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi adalah cukup. Selanjutnya rata-rata nilai kinerja karyawan di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya menunjukkan nilai yang sedang dimana secara kinerja karyawan di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya sudah cukup baik namun masih belum optimal. Terakhir terdapat pengaruh antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya.

Penelitian ke dua ditulis oleh Susilo (2019) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan kontrak PT. Kharisma Duta Anggada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Kharisma Duta Anggada yang berjumlah 187 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh hasil penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil dari pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Lalu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Terakhir kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Penelitian ke tiga ditulis oleh Uneputty (2017) dari Fakultas Farmasi, Universitas Pancasila. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kondisi kerja dan budaya kerja terhadap motivasi. Selain itu, bertujuan untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah tenaga kefarmasian PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Manado. Sampel yang digunakan pada penelitian ini diambil dengan menggunakan metode stratified sampling yang dibagi dalam kelompok apoteker dan kelompok tenaga teknis kefarmasian dengan besar sampel adalah 22 apoteker dan 60 tenaga teknis kefarmasian dengan metode sensus. Untuk metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda dan analisis regresi sederhana digunakan sebagai teknik analisis data. Sedangkan untuk program SPSS (Statistical Package For Service Solutions) versi 19 digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh setelah penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam analisis

regresi berganda pada kedua kelompok, secara parsial kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi. Pada kedua kelompok, kondisi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan dalam analisis regresi sederhana pada kedua kelompok diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh pengaruh kondisi kerja dan budaya kerja terhadap motivasi pada kelompok apoteker sebesar 70,1% dan pada kelompok tenaga teknis kefarmasian sebesar 36%. Untuk pengaruh motivasi pada kinerja, dari koefisien determinasi pada kelompok apoteker diperoleh sebesar 49,6% dan kelompok tenaga teknis kefarmasian sebesar 13,9%.

Penelitian ke empat ditulis oleh Masruroh (2013) dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT PG Candi Baru Sidoarjo, mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan inferensial sebagai acuan untuk menghasilkan data dan membuat kesimpulan penelitian. Jumlah subyek yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan yang dipilih dengan menggunakan quota sampling dan random sampling. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua skala yaitu skala gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 For windows. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan mayoritas menggunakan gaya kepemimpinan otokratis dengan prosentase 38 % atau 19 orang. Demokratis dengan prosentase 34% atau 17 orang, permisif dengan prosentase 28% atau 14 orang. Untuk Motivasi kerja karyawan mayoritas berada pada kategori tinggi dengan prosentase 60 % atau 30 orang, kategori sedang berada pada prosentase 32 % atau 16 orang, dan kategori rendah berada pada prosentase 8 % atau 4 orang. Sedangkan untuk hasil data analisa yaitu nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis yaitu 0,063 dan 0,674. Hal tersebut

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk nilai signifikansi gaya kepemimpinan permisif sebesar 0,013 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan permisif dibawah atau sama dengan 0,05 dan juga nilai R^2 untuk permisif sebesar 0,415, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan permisif terhadap motivasi kerja dengan koefisien sebesar 41,5 % , sedangkan 58,5 % merupakan sumbangan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

Penelitian ke lima ditulis oleh Fitriani (2019) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua. Tujuan penelitian untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda, uji R^2 , uji t, dan uji F. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 45 orang yang merupakan seluruh guru SMK Negeri 1 Manokwari. Sedangkan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,449). Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,961). Terakhir untuk hasil uji t pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, yang dapat dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000). Secara simultan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan uji F , nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000).

Penelitian ke enam ditulis oleh Novess (2015) dari Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Brock, Kanada. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mempelajari seberapa besar pengaruh *burnout syndrome* terhadap *work-life balance* and *self-rated health* dan untuk mengetahui pengaruh usia dan jenis kelamin terhadap *burnout*, *work-life balance*, and *self-rated health*.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 220 manajer, pekerja, dan juga profesional yang bekerja di Occupational Health Clinics for Ontario Workers' Mental Injury Toolkit (MIT). Survey yang dilakukan sudah dimodifikasi dengan menggunakan versi pendek dari *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* yang termasuk didalamnya pertanyaan terkait *burnout*, *stress*, *sleep troubles*, *cognitive*, and *somatic symptoms*. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini yaitu tidak ada perbedaan yang signifikan dari *self-rated health* berdasarkan usia dan jenis kelamin responden. Menunjukkan bahwa tidak ada interaksi diantara kedua nya. Responden yang memiliki *self-rated health* rendah, dilaporkan memiliki tingkat *burnout* yang signifikan dan tingkat *work-life* yang tidak seimbang jika dibandingkan dengan responden yang memiliki *self-rated health* tinggi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *burnout* menengahi hubungan antara *work-life balance* dan *self-rated health* sebesar 96 %. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan kesehatan di dalam tempat kerja yaitu dengan membuat tempat tersebut nyaman mungkin seperti di rumah sehingga dapat meningkatkan kesehatan dari karyawan dan juga mengurangi *burnout*.

Penelitian ke tujuh ditulis oleh Vidotti (2019) dari Jurusan Keperawatan di Brazil. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa penyebab *burnout syndrome* dan korelasinya dengan stress dan kualitas hidup dari pekerja perawat yang ada di rumah sakit. Untuk populasi yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu sebanyak 502 profesional perawat dari berbagai penjurur rumah sakit umum yang ada di Brazil. Data yang didapatkan akan dikumpulkan dengan menggunakan instrument addressing sociodemographic Questionnaire and the World Health Organization Quality of Life – WHOQOL- Bref. Setelah itu, data akan di analisis secara deskriptif dan statistik dengan menggunakan koefisien korelasi urutan Spearman. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat prevalensi pada *burnout syndrome* sebesar 20.9% dan memiliki hubungan yang kuat terhadap rendahnya kontrol diri dalam bekerja, dalam sosial di lingkungan kantor, dan juga pikiran negatif terhadap diri sendiri dan lingkungan

sekitarnya. Jadi *burnout syndrome* berkorelasi tinggi dengan tingkatan stress dan pikiran negatif dari kehidupan para pekerja perawat di rumah sakit

Penelitian ke delapan ditulis oleh Gomez (2022) dari Portugal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa akibat dari *burnout* terhadap performa dan *turnover intention* dari kepolisian di Portugal. Penelitian tersebut menggunakan metode survey individu terhadap 1.682 petugas kepolisian di Portugal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap performa. Semakin tinggi *burnout* yang terjadi, maka performa akan semakin menurun, begitupun sebaliknya. Selain itu, *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dari petugas kepolisian di Portugal. Semakin tinggi *burnout* yang terjadi, maka *turnover intention* akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

Penelitian ke sembilan ditulis oleh Masufah (2017) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menyebarkan kuesioner kepada 80 pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Terakhir kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ke sepuluh ditulis oleh Darmawan (2017) dari Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sefas Pelindotama Jakarta. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta. Hasil data yang didapatkan akan diolah dengan dihitung statistik menggunakan Regresi Berganda software SPSS 20. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi kesimpulan yang bisa ditarik yaitu semua hipotesis yang ada digunakan dalam penelitian ini terbukti dan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung.

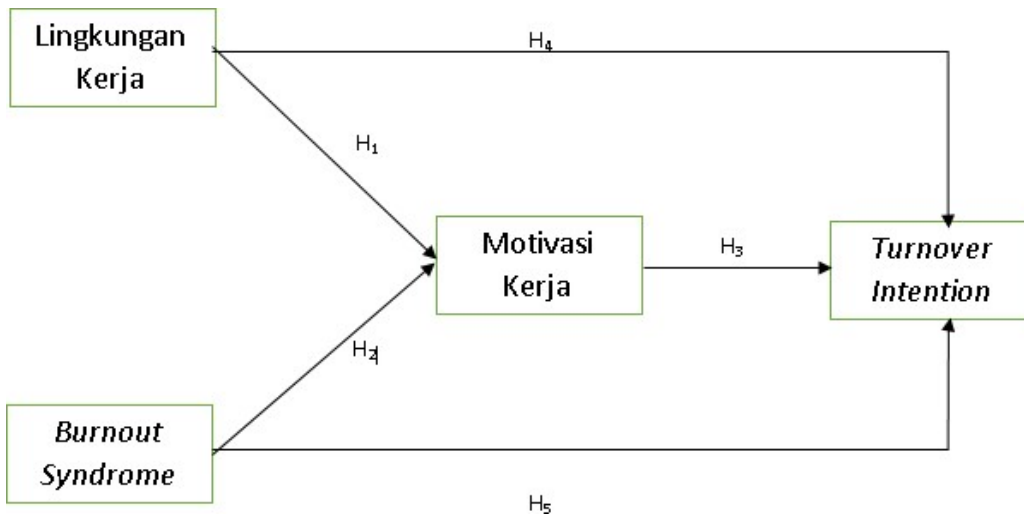
2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT.Iron Bird Logistics
- H2 = Diduga *Burnout Syndrome* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Iron Bird Logistics
- H3 = Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Iron Bird Logistics
- H4 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Iron Bird Logistics
- H5 = Diduga *Burnout Syndrome* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Iron Bird Logistics

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Pada kerangka konseptual penelitian menjelaskan tentang pengaruh yang akan terjadi antara variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi. Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Iron Bird Logistics. Kemudian diduga *burnout syndrome* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT.Iron Bird Logistics. Sedangkan lingkungan kerja dan *burnout syndrome* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lalu diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT.Iron Bird Logistics. Selain itu, diduga *burnout syndrome* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT.Iron Bird Logistics. Terakhir diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Iron Bird Logistics



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Pemikiran

Keterangan :

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : *Burnout Syndrome*

Y₁ : Motivasi Kerja

Y₂ : *Turnover Intention*

H₁ : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

H₂ : Pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap Motivasi Kerja

H₃ : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

H₄ : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

H₅ : Pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover Intention*