

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetisi di dunia ekonomi pada era modern sekarang ini semakin kompleks dan kompetitif. Perusahaan berlomba-lomba memaksimalkan kinerja dan eksistensinya untuk dapat bertahan dalam ketatnya persaingan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan keunggulan yang dimilikinya sebagai ciri khas untuk mempertahankan eksistensinya dan menjadi pembeda dari perusahaan lainnya. Untuk itu, perusahaan memerlukan sumber daya yang baik, seperti sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau *skill* dan ditunjang dengan teknologi yang modern. Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam perusahaan merupakan faktor yang penting karena manusia dapat menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, sumber daya manusia juga dianggap sebagai sebuah potensi yang dimiliki perusahaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sifatnya teknis ataupun manajerial di dalam sebuah perusahaan untuk memenuhi tujuan bersama.

Organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama sama diantara dua individu atau lebih yang bersama-sama agar tercapainya sebuah tujuan. Didalam sebuah organisasi dibutuhkan sebuah sistem yang dapat mendukung sumber daya yang ada untuk bekerja secara optimal. Selain sumber daya manusia, organisasi juga membutuhkan sumber daya lainnya seperti halnya modal, mesin dan informasi agar memudahkan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang ada dalam perusahaan memiliki fungsi dan tugasnya tersendiri. Dalam sebuah sistem semua sumber daya diharuskan saling berinteraksi dan bekerjasama agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi baik itu perusahaan pastinya memiliki

tujuan yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan tertentu dan penggunaan sumber daya yang ada. Sebagai salah satu sumber utama yang diperlukan, manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan tercapainya tujuan didalam organisasi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia sangat melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu tercapainya sebuah keberhasilan. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam perusahaan dengan berperan aktif menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Apabila suatu perusahaan menginginkan hasil yang maksimal, maka mereka harus memperhatikan karyawannya dengan baik. Selain itu juga diperlukannya pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia yang *qualified* agar dapat menghasilkan sumber daya yang handal dan berkualitas. Ketika sistem sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan itu baik, maka akan terciptanya atmosfer kerja yang baik pula. Namun, apabila yang terjadi sebaliknya, maka akan menimbulkan berbagai macam permasalahan seperti halnya *Burnout* atau kelelahan dan yang lebih parah lagi adalah munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau yang sering disebut *Turnover*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Skyworth Industry Indonesia, berlokasi di East Jakarta Industrial Park Plot 5G, Jl. Citanduy Raya, Sukaresmi Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat 17550. PT. Skyworth Industry Indonesia adalah sebuah perusahaan berteknologi yang bergerak dalam bidang pengembangan dan pembuatan produk elektronik. PT Skyworth Industry Indonesia adalah salah satu perusahaan terbaik di dunia dengan memproduksi barang-barang elektronik yang berkualitas seperti televisi besar.

Selain berada di Indonesia, Skyworth Group juga telah tersebar luas dilebih dari tujuh negara di dunia. PT. Skyworth Industry Indonesia merupakan perusahaan swasta bagian dari Skyworth Group yang berpusat di Kawasan Industri Teknologi Tinggi di Shenzhen, China. Perusahaan ini mulai merambah pada pasar

global pada tahun 2010. PT Skyworth Indonesia adalah perusahaan besar di Indonesia yang mempunyai prinsip "Selalu Berinovasi", artinya bahwa PT Skyworth Indonesia tidak hanya mengedepankan bisnisnya namun juga terus meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari berbagai macam produk yang dihasilkan agar dapat berguna dan inovatif. Selain itu, PT. Skyworth Indonesia memiliki visi utama yaitu memberikan kepuasan kepada para pelanggan. PT. Skyworth Indonesia percaya bahwa kepuasan pelanggan dapat dicapai dengan cara menyediakan pelayanan yang unggul dan menawarkan produk serta jasa yang berkualitas kepada pelanggan.

Peneliti melakukan studi terhadap karyawan di PT. Skyworth Industry Indonesia di mengenai indikator-indikator penelitian seperti *job demand*, *burnout* dan *turnover intention*. Studi tersebut dilakukan terhadap karyawan PT. Skyworth Industry Indonesia, dengan mayoritas tanggapan terhadap *job demand*, *burnout* dan *turnover intention* adalah seperti contohnya didalam perusahaan karyawan memiliki deadline pekerjaan yang padat dengan beban kerja yang melebihi kapasitasnya, sehingga mereka merasakan sres kerja yang tinggi dan memunculkan kelelahan yang berkepanjangan. Kemudian hal tersebut dapat menyebabkan munculnya rasa apatis karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian muncul keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dengan munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut maka akan terjadinya *turnover intention* didalam perusahaan.

Didalam sebuah perusahaan atau badan usaha pastinya memiliki suatu sistem dalam pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya. Begitu pula halnya dengan PT Skyworth Industry Indonesia yang memiliki divisi-divisi dengan tingkat kesulitan tugas yang berbeda-beda. Seperti halnya divisi Logistik dibawah ini:

Tabel 1.1

Spesifikasi Pekerjaan Bidang Logistik

No	Bidang	Sub Bidang	Tugas
1	<i>Receiving</i>	<i>1. Operator Receiving</i>	1) Menerima output produk dari bagian produksi 2) Melakukan proses <i>scanning</i> produk Ketika masuk ke Gudang
		<i>2. Driver Forklift</i>	1) Transfer TV set dari transit area ke tempat penyimpanan <i>warehouse</i> berdasarkan <i>by Customer</i>
2	<i>Stock Control</i>	-	1) Melakukan <i>inventory stock by daily</i> 2) Melakukan <i>follow up</i> produk untuk kebutuhan proses pengiriman
3	<i>Loading</i>	<i>3. Operator Loading</i>	1) Melakakn mempersiapkan proses pengiriman barang 2) Melakukan proses <i>scanning</i> Ketika pengiriman 3) Malakukan pencatatan produk yang keluar
		<i>4. Driver Loading</i>	1) Mempersiapkan TV set untuk pengiriman 2) Memasukan TV set kedalam kontener
4	<i>Trading</i>	-	1) Malakukan aragemen pengiriman 2) Melakukan dokumentasi dalam proses pengiriman 3) Melakukan komunikasi dengan <i>costumer</i>

(Sumber: Data kepegawaian Tahun 2019)

Bila dilihat tabel diatas didapatkan informasi bahwasanya di PT Skyworth Industry Indonesia terdapat pekerjaan-pekerjaan yang bebankan dan harus dikerjakan oleh karyawannya. Dapat diketahui bahwasanya pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan akan memunculkan kelelahan baik secara emosi maupun fisik apabila beban pekerjaan tersebut melebihi kapasitas yang dapat dimiliki karyawan. Hal ini dapat memunculkan tingkat stres dikalangan karyawan yang selanjutnya akan menyebabkan karyawan kehilangan energi dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal tersebut dibiarkan terus-menerus, maka akan mengakibatkan kondisi yang lebih buruk seperti halnya terjadi *turnover intention*.

Table 1.2

Absensi Karyawan Pt. Skyworth Industry Indonesia Tahun 2019

No	Bulan	Kriteria Absensi			
		Jumlah Karyawan	Cuti Tahunan	Sakit	Izin
1	Agustus	30	19	6	0
2	September	30	26	0	1
3	Oktober	30	14	2	3
4	November	30	6	13	1
5	Desember	30	0	0	0
Total		30	65	21	5

(Sumber: Data kepegawaian Tahun 2019)

Dari studi yang telah dilakukan didapatkan beberapa informasi mengenai lingkungan kerja di PT Skyworth Industry Indonesia, informasi yang didapat diantaranya seperti, setiap karyawan wajib melakukan absensi sebelum bekerja.

Absensi dilakukan setiap hari kerja dengan bantuan alat yang bernama *finger scan*. Alat tersebut memudahkan pegawai untuk mengabsen dengan lebih efektif dan efisien. Seperti yang terlihat ditabel atas bahwa tingkat absensi karyawan di bidang logistik cukup rendah, hal ini dilihat dari sedikitnya total karyawan yang izin tidak bekerja sedangkan tingkat karyawan yang melakukan cuti tahunan cukup tinggi.

Selain informasi mengenai absensi, didapatkan pula informasi mengenai *turnover* karyawan PT Skyworth Industry Indonesia, yang mana *turnover* dan pemberhentian karyawan terjadi secara besar-besaran pada beberapa tahun lalu karena perusahaan membuka basis manufaktur di Indonesia. Hal itu dikarenakan terjadinya akuisisi perusahaan PT Skyworth Industry dengan pabrik TJIP Toshiba. Selain dikarenakan hal diatas, *turnover* dapat juga didasari oleh keinginan karyawan itu sendiri untuk melakukan *turnover*. Dari fenomena tersebut didapatkan beberapa variabel yang dapat diambil sebagai penyebab permasalahan yang ada didalam BNN Provinsi Jawa Barat, yaitu: *Job demand*, *Turnover Intention*, dan *Burnout*.

Job Demand atau tuntutan pekerjaan adalah suatu kondisi yang muncul akibat dari adanya beban kerja yang melebihi kapasitas yang dimiliki oleh pegawai sehingga menimbulkan stress kerja yang tinggi. Menurut Bekker (2005), yang dimaksud dengan tuntutan pekerjaan adalah hal-hal atau aspek yang meliputi fisik, psikologis, organisasi serta sosial yang berkaitan dengan pekerjaan yang membutuhkan aspek-aspek tersebut untuk menyelesaikannya. *Job demand* berkaitan dengan konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja tidak teratur, beban fisik dan cara kerja yang buruk. Karyawan yang mengalami tekanan dan stress dari adanya beban pekerjaan yang berlebihan akan memunculkan rasa lelah dikarenakan kehabisan energi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Burnout atau kelelahan menurut Maslach (2003), adalah bahwasanya yang dimaksud dengan *burnout* adalah salah satu jenis sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi diantaranya adalah kelelahan emosi, depersonalisasi, serta menurunnya

prestasi individu ataupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri didalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dari pemaparan tentang *burnout* diatas dapat dikatakan bahwa karyawan yang mengalami kelelaha haruslah mendapai penanganan secepatnya karena bila tidak, akan memunculkan masalah lain yang lebih buruk lagi seperti halnya munculnya keinginan meninggalkan pekerjaan yang sekarang atau yang lebih dekenal dengan *turnover*. *Turnover intention* atau keinginan berpindah adalah niat atau intensitas seorang karyawan yang ingin keluar dari perusahaannya, yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah keinginan untuk mendapat pekerjaan yang layak (Harnoto, 2002).

Varabel-variabel yang telah dipaparkan diatas adalah yang menjadi indikaor didalam penelitian ini yang kemudian akan diteliti hubungan dan pengaruhnya antar satu dengan lainnya sehingga didapatkan hipotesis penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dalam penelitian ini penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dibebankan pada karyawan di PT Skyworth Industry Indonesia.
- b. Akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan didalam diri karyawan baik itu kelelahan fisik maupun psikologis.
- c. Munculnya sikap apatis karyawan terhadap pekerjaan sehingga memunculkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Demand* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT Skyworth Industry Indonesia?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT Skyworth Industry Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* dengan dimoderasi oleh *Burnout* pada karyawan di PT Skyworth Industry Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan seperti halnya untuk dapat memperoleh data serta informasi untuk dapat dianalisis, sehingga dapat diketahui bukti empiris mengenai pengaruh *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* dan dimoderasi oleh *Burnout* pada karyawan PT Skyworth Industry Indonesia. Adapun tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Untuk dapat mengetahui *Job Demand* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Skyworth Industry Indonesia.
2. Untuk dapat mengetahui *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Skyworth Industry Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* dengan dimoderasi oleh *Burnout* pada karyawan PT Skyworth Industry Indonesia.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini nantinya diharap dapat berguna serta bermanfaat bagi pihak yang memiliki kepentingan, baik dari aspek keilmuan maupun aspek praktisi.

1. Bagi Peneliti

Penelitian dapat menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai perilaku manusia didalam sebuah organisasi. Selain itu, diharapkan juga dapat menjadi salah satu referensi kedepannya yang melakukan kajian mengenai pengaruh *Job*

Demand terhadap *Turnover Intention* dengan dimoderasi oleh *Burnout*. Selain itu juga menambahkan pengetahuan tentang *burnout*, *turnover intention*, dan *job demand* pada karyawan PT Skyworth Industry Indonesia. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi para peneliti dalam membuat karya ilmiah dengan baik dan benar, serta dapat memotivasi peneliti dalam menerapkan ilmu-ilmu pengetahuan mengenai manajemen khususnya sumber daya manusia yang sebelumnya sudah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap berkembangnya ilmu pengetahuan melalui sumbangan ilmu ekonomi manajemen, khususnya sumber daya manusia (SDM) melalui penelitian yang berhubungan dengan *Burnout*, *Turnover Intention*, dan *Job Demand* pada pegawai didalam suatu organisasi.

3. Bagi Perusahaan

Selesaiannya penelitian ini, hasilnya diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan informasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil sebuah keputusan (terutama berkaitan dengan *burnout*, *turnover intention* dan *job demand*). Selesaiannya penelitian ini, hasilnya diharapkan dapat menjadi sumbangan untuk perusahaan. Misalnya, jika hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *job demand* yang tinggi dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, serta *burnout* (kelelahan) juga dapat meningkatkan *turnover intention*, hal ini dapat menjadi alasan lain bagi perusahaannya untuk lebih memperhatikan para karyawannya.

4. Bagi Penelitian Kedepannya.

Dari hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti diharapkan dapat menambah khasanah dalam ilmu pengetahuan serta dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui ataupun yang berminat mempelajari lebih dalam lagi serta

menjadi bentuk sumbangan bagi penelitian-penelitian yang akan dapat dengan menggunakan masalah yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2008) yang dimaksud dengan kerangka pemikiran adalah pemikiran mengenai hubungan antar variabel satu dengan lainnya yang tersusun dari teori-teori yang telah didefinisikan. Yang selanjutnya teori-teori tersebut, akan dianalisis secara sistematis, sehingga menghasilkan kerangka pikiran tentang hubungan diantara variabel yang akan diteliti. Kerangka hubungan anatara variabel itulah yang kemudian digunakan dalam merumuskan suatu hipotesis. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel *job demand* (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y) yang dimoderasi oleh *burnout* (Z).

Job demand dapat didefinisikan sebagai segala bentuk tuntutan dalam pekerjaan dilingkungan kerja dan dapat berpotensi menjadi penyebab kelelahan dan stress kerja, seperti halnya beban kerja. Menurut Bekker et al (2005) *job demand* memiliki beberapa aspek yang meliputi aspek psikologi, fisik, organisasi serta sosial yang berkaitan dengan pekerjaan yang memerlukan energi serta *skill* dalam menyelesaikannya. Apabila *job demand* dibiarkan dan tidak ditindaklanjuti maka akan memberi dampak yang buruk seperti halnya terjadinya *burnout*.

Menurut Karnoto (2017) yang dimaksud dengan *burnout* adalah kondisi yang dialami oleh seorang pegawai yang ditandai dengan kelelahan, stress kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Selain itu, *burnout* juga dapat disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga ia mengeluarkan energi yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Apabila hal ini terus berlanjut, maka akan memunculkan rasa tertekan dan stres yang berlebih sehingga akan berakibat munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*).

Menurut Harnoto (2002) *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan berpindah pekerjaan atau intensitas karyawan yang keluar dari perusahaan, banyak faktor yang menjadi menyebabkan terjadinya *turnover intention* salah satunya adalah keinginan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian bisa dikatakan *turnover intention* merupakan kecenderungan niat atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya tanpa paksaan dari pihak lain berdasarkan pilihannya sendiri.

1. Hubungan *Job Demand* dengan *Turnover Intention*

Sampson & Akyeampong (dalam Andriani Nurgaha, 2017) mengemukakan bahwa telah banyak penelitian yang menemukan bahwa *job demand* yang ditetapkan oleh perusahaan dapat membarikan tekanan terhadap karyawan sehingga akan memunculkan stres dan kelebihan pekerjaan. *Job demand* meliputi hal-hal diantaranya beban pekerjaan, pola atau cara mengerjakan pekerjaan, lingkungan serta stres kerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan dan hubungannya dengan tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang akan ditanggung. Hal ini memberikan kontribusi terhadap tuntutan kerja yang dimiliki oleh karyawan, yang mana apabila karyawan merasa tuntutan pekerjaan tersebut lebih tinggi dibandingkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya maka akan menyebabkan munculnya stres kerja.

Qureshi et al., (dalam Andriani Nugraha, 2017) meneliti pada 109 karyawan perusahaan tekstil di Pakistan yang mana dalam penelitiannya menggunakan metode analisis SEM (*structural equation modelling*) bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *turnover intention* karyawan dengan stres kerja serta beban kerja dengan regresi sebesar 0,62 yang membuktikan adanya hubungan positif diantara kedua variable tersebut. Dari hal tersebut diketahui bahwa karyawan yang mengalami stres kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan mengalami *turnover intention*. Selain itu,

menurut Zaman et al., (dalam Andriani Nugraha, 2017) juga menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara *job demand* dengan *turnover intention*. *Job demand* tentunya dapat memberikan tekanan terhadap karyawan jikalau tuntutan pekerjaan yang dibebankan dirasa melebihi serta dapat mengakibatkan munculnya stress. Selain itu juga *job demand* yang tinggi dapat mendorong karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan, oleh sebab itu kondisi tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja, yang selanjutnya dapat menimbulkan *turnover* diperusahaan tersebut.

2. Hubungan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Didalam sebuah perusahaan pastinya terdapat interaksi antar karyawan yang mana apabila terjalin interaksi dan komunikasi yang baik diantara karyawan maka akan memudahkan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Selain itu memiliki rekan kerja yang *care* dan mudah bekerjasama satu sama lainnya akan membuat karyawan merasa nyaman berada di dalam atmosper kerja yang seperti itu. Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghilangkan terjadinya *turnover intention* yang tinggi dalam perusahaan. Sifat pekerjaan juga dapat menjadi penentu bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, yakni ketika karyawan merasa tugas yang diberikan diluar kapasitas karyawan maka akan menciptakan sikap kelelahan karyawan akan pekerjaannya. *Burnout* adalah sebuah sindrom kelelahan baik itu emosional dan sinisme yang terjadi pada karyawan berhubungan dengan pekerjaannya dan hubungannya dengan individu lain.

Dengan adanya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan baik itu fisik ataupun emosi. Hal ini dikarenakan karyawan memerlukan energi yang lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat kelelahan yang dialami maka akan dapat menyebabkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan

perusahaan tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi kelelahan yang dialami seorang karyawan (*burnout*), maka tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) yang terjadi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Schaufeli & Bakker (dalam Dinda Chairiza dkk, 2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh burnout terhadap *turnover* intensitas seorang karyawan.

Terdapat alasan-alasan yang yang menjadi sebab dan menjelaskan mengapa *burnout* berpengaruh terhadap intensitas *turnover* diantaranya adalah: 1). Pada saat karyawan mulai merasakan *burnout* maka akan ditandai dengan gejala-gejala seperti pusing, lelah dan tidak adanya rasa kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka hal itu akan menyebabkan tingginya tingkat absensi. Karyawan merasakan hal tersebut mereka akan cenderung lebih sensitif baik itu emosional maupun fisik. Dengan gejala negatif seperti itu akan berpengaruh pada produktivitas karyawan, serta karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerjanya sehingga memunculkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. 2). Kim & Stoner (dalam Dinda Chairiza dkk, 2018) melakukan penelitian mengenai *burnout* dan menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dikarenakan disaat karyawan mengalami *burnout* mereka rentan mengalami stres sehingga berpengaruh loyalitasnya kepada perusahaan. Hal tersebut menimbulkan rasa eggan dalam diri karyawan untuk bertahan didalam perusahaan sehingga membuat mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. 3). Disaat karyawan mengalami *burnout* mereka akan kesulitan mengenali peranan mereka didalam perusahaan. mereka cenderung akan menyalahkan sekeliling mereka bahkan menyalahkan tempatnya bekerja serta bersikap sinis pada karyawan lainnya. Hal ini dikarenakan perusahaan gagal dalam menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga memunculkan rasa kecewa didiri karyawan dan mereka akan menolak semua peluang-peluang

yang ada untung mengembangkan dirinya, yang pada akhirnya membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

3. Hubungan *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* dengan dimoderasi oleh *Burnout*

Variabel Moderasi adalah variabel yang menentukan apakah pengaruh variabel X akan berpengaruh kuat atau lemah terhadap variabel Y. Atau dapat juga dibilang sebagai variabel yang menentukan kuat atau lemahnya pengaruh hubungan antara variabel bebas (*dependen*) terhadap variabel terikat (*independen*) (Sugiyono, 2011). Didalam penelitian ini yang menjadi variabel moderasi yaitu *burnout* atau kelelahan pegawai terhadap *job demand* dan *turnover intention*, dimana *burnout* sebagai variabel penentu kuat lemahnya pengaruh variabel *job demand* terhadap *turnover intention*.

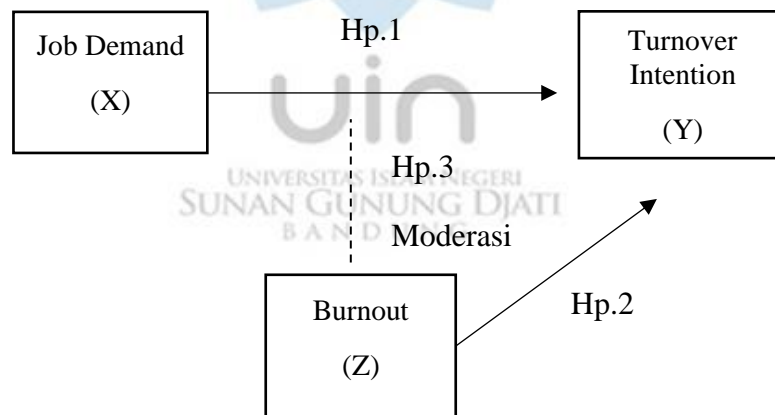
Abdul Talib Bon dan AM Shire (2017) meneliti tentang *Jod demand-Resources* (JD-R) menemukan bahwa model *Jod demand-Resources* (JD-R) memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Yang berarti semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan dalam perusahaan tersebut.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Herbert Freudenberger tahun 1973 (dalam Tata Saefullah, 2019) menerangkan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitiannya berfokus kepada sukarelawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun. Menurutnya para sukarelawan mengalami semacam sindraom yaitu sindrom *burnout*. Yang mana ditandai dengan kelelahan mental, hilangnya komitmen, dan menurunnya motivasi diri seiring berjalannya waktu dan karena hal tersebut seringkali para sukarelawan memutuskan untuk melakukan *turnover*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Stephen Deery (dalam Tata Saefulla, 2019) yang menggunakan sebagian

perawat di Inggris sebagai sampel dan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari depersonalisasi dengan *turnover intention*.

Dara Hilda Tanyar (2019) yang pada karyawan PKWT PT INKA Madiun, dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa kelalahan berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti *burnout* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan perusahaan tersebut. Dinda Chairiza, dkk (2018) juga meneliti yang berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan bahwa *R square* bernilai .038 dengan nilai koefisien regresi variabel *burnout* +.211. Didapatkan $p < 0,05$, maka dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sependapat dengan penelitian Schaufeli & Bakker (2004) yang menunjukkan hasil bahwasanya *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* seseorang.

Adapun kerangka penelitian yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Keterangan:

X : Job Demand

Y : Turnover Intention

Z : Burnout

Dari contoh beberapa penelitian terdahulu didapatkan hasil bahwa *job demand* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang diberikan pada karyawan, maka akan tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Selain itu, dari tabel diatas menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya apabila tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan tinggi, maka *turnover intention* yang terjadi akan tinggi juga.

G. Penelitian Terdahulu

Bayak penelitian terdahulu yang dilakukan sebelumnya dan penelitian tersebut dapat dijadikan rujukan dan dasar yang mendukung penelitian ini dilakukan. Dibawah ini beberapa contoh penelitian sebelumnya yang lakukan dengan menggunakan variabel yang akan diteliti:

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu

No	NAMA	JUDUL	HASIL
1	Andriani Nugraha & Sylvia Diana Purba (2017)	Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu <i>Turnover Intention</i>	Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk menunjukkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan (<i>job demand</i>) berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

No	NAMA	JUDUL	HASIL
2	Abdul Talib Bon & AM Shire (2017)	<i>Job demands, Engagement, and Turnover Intentions in Polish Nurses: The Role of Work-Family Interface</i>	Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Telekomunikasi di Empat perusahaan yang berbeda menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan (<i>job demand</i>) pada karyawan maka semakin tinggi pula <i>turnover intention</i> karyawan tersebut.
3	Andi Muhammad Surya Nugraha (2018)	Pengaruh <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work Engagement</i> pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo – Makassar	Dari penelitian yang dilakukan pada karyawan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan <i>Job Demand</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dinyatakan oleh t-statistik sebesar >1,96 dan p-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
4	Dara Hilda Tanyar (2019)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Burnout</i> , <i>Kepuasan Kerja</i> dan <i>Iklim Organisasi</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PKWT PT INKA Madiun bahwa burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya, Jika burnout meningkat, maka turnover intention pada karyawan PKWT PT INKA Madiun juga akan meningkat
5	Muthi'a Rizki Rahmawati dan Mikhriani (2016)	<i>Kepuasan Kerja</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap	Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan organik dan anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta, bahwa Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif

No	NAMA	JUDUL	HASIL
		Intensitas Turnover pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah Yogyakarta	dan signifikan burnout terhadap turnover intention. Artinya perusahaan ini perlu mewaspadaai adanya indikasi burnout terdapat pada Ajb Bumiputera syariah dan masuk dalam kategori tidak baik.
6	Dinda Chairiza, Zulkarnain & Siti Zahreni (2018)	Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel	Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel X Group dengan jumlah populasi sebanyak 216 orang. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa Ada pengaruh positif burnout terhadap turnover intention karyawan di Hotel X Group. Hal ini berarti bahwa semakin seseorang merasakan burnout, maka intensi turnover karyawan semakin tinggi.
7	Yanuar Surya Putra (2010)	Pengaruh faktor <i>Job Demand</i> terhadap Kinerja dengan <i>Burnout</i> sebagai variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Tripilar Betonmas Salatiga	Hasil penelitian yang dilakukan pada sejumlah karyawan bagian produksi di PT. Tripilar Betonmas Salatiga, menyatakan bahwa <i>job demand</i> memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adanya interaksi yang signifikan antara <i>job demand</i> dengan <i>burnout</i> , yang artinya <i>burnout</i> merupakan variabel moderasi. Hasil uji t menunjukkan <i>job demand</i> sebesar $0,02 < 0,05$, <i>burnout</i> sebesar $0,048 < 0,05$ dengan nilai interaksi sebesar $0,042 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya pengaruh negatif <i>job demand</i> terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi atau diperkuat oleh variabel <i>burnout</i> .

No	NAMA	JUDUL	HASIL
8	Casmiati, Azis Fathoni SE.,M.M dan Andi Tri Haryono SE., M.M (2015)	Pengaruh <i>Job Demand</i> dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan <i>Burnout</i> sebagai variabel Moderating pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang.	Dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang, dengan hasil yang menunjukkan bahwa secara simultan <i>job demand</i> dan kecerdasan emosional yang dimoderator oleh <i>burnout</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Banyumanik, dengan hasil uji F model pertama, F hitung > F table (96,229 > 3,09) dan uji F model kedua, nilai F hitung > F tabel (108,948 > 3,09) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

(Sumber: Jurnal diolah oleh penulis)

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis didalam sebuah penelitian adalah dugaan sementara mengenai ada atau tidaknya pengaruh sebab akibat diantara variabel yang akan diteliti. Hipotesis juga dianggap sebagai jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian, yang mana rumusan masalah telah berbentuk kalimat pertanyaan. Hal ini dikarenakan jawaban yang didapat hanya didasarkan pada teori yang relevan, masih belum didasarkan dari fakta empiris yang ada dilapangan. Dari permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka didapatkan hipotesis penelitian seperti dibawah ini:

Hipotesis 1: *Job Demand* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 2: *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 3: *Jod Demand* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan dimoderasi oleh *Burnout*.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG