

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sumber temuan penelitian terakhir yang akan peneliti gunakan untuk membandingkan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian terdahulu. Peneliti membahas beberapa temuan dari studi sebelumnya yang berkaitan dengan penyelidikan yang akan datang di bagian ini. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya tentang subjek yang diteliti.

2.1.1 Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, and Hossam Said Shehata (2022) (Jurnal Replikasi)

Pada penelitian Salama et al. (2022), berjudul “*Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*”. Jurnal tersebut diterbitkan di *International Journal of Environmental Research and Public Health*, tahun 2022 volume 19. Penelitian ini mencoba untuk mengklarifikasi bagaimana kelelahan kerja dan stres kerja mempengaruhi niat berpindah karyawan di sektor perhotelan. Seiring dengan mengeksplorasi kemungkinan fungsi mediasi dari kelelahan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan niat berpindah di hotel-hotel Mesir, penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan dampak stres kerja terhadap kelelahan kerja. Stres di tempat kerja dan kelelahan kerja digunakan sebagai faktor independen dalam penelitian ini, sedangkan *turnover intention* digunakan sebagai variabel dependen. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah dua ratus tujuh puluh sembilan Manajer Sumber Daya Manusia dan Karyawan hotel di Mesir.

Memanfaatkan metodologi kuantitatif dalam penelitian ini. *Convenience sampling* digunakan dalam metode *sampling*. Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian dalam pendekatan pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS dan Analisis Struktur Momen (AMOS) dengan pendekatan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang meliputi persentase, standar deviasi, rata-rata, dan frekuensi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job burnout* sedikit memediasi hubungan antara *work stress* dan *turnover intention* dan berpengaruh positif signifikan terhadap *job burnout*. Akibatnya, ada korelasi positif yang substansial antara stres kerja (*work stress*) dan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) serta korelasi positif antara kelelahan kerja (*job burnout*) dan stres kerja (*work stress*).

Penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang memiliki beberapa persamaan dan beberapa perbedaan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah sebagai berikut:

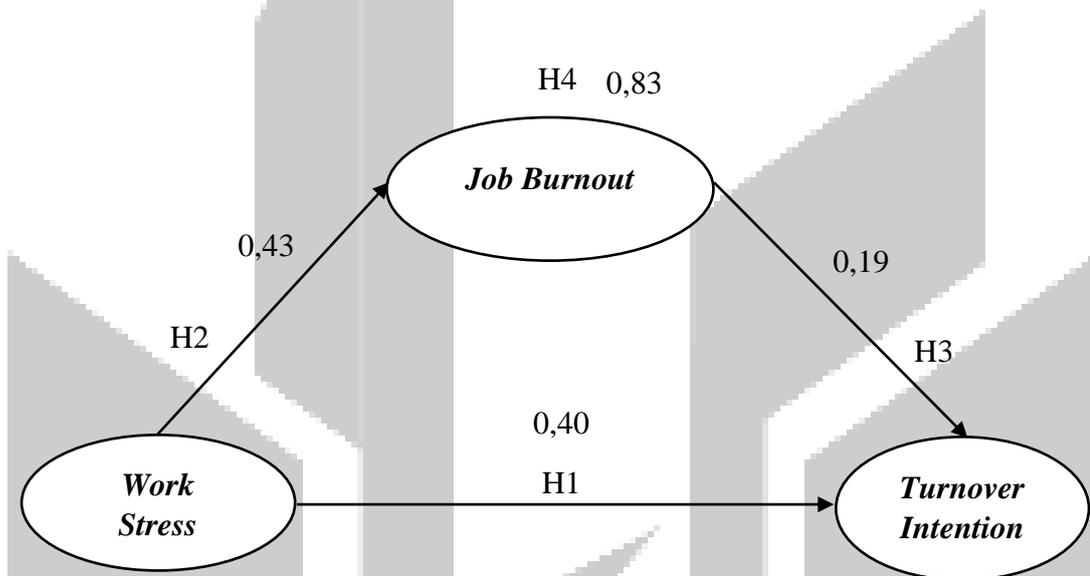
1. Peserta dalam penelitian sebelumnya mempekerjakan staf hotel Mesir dan Manajer Sumber Daya Manusia. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan partisipan dari Karyawan Milenial.
2. Memiliki persamaan variabel yang digunakan yaitu:
 - a. *Turnover intention*, sebagai variabel dependen.
 - b. *Work stress*, sebagai variabel independen.
 - c. *Job burnout*, sebagai variabel mediasi.

3. Baik penelitian saat ini maupun instrumen penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner.
4. Pada penelitian sebelumnya dan saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif.
5. SEM (*Structural Equation Modeling*) digunakan dalam metode analisis data pada penelitian sebelumnya dan saat ini.
6. Penelitian ini adalah penelitian replikasi dari jurnal satu.

Ada beberapa perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini, termasuk:

1. Pada penelitian pertama, subjeknya adalah karyawan Hotel Mesir, dalam penelitian ini subjeknya adalah para pekerja Milenial di Surabaya.
2. Kedudukan variabel dalam kerangka penelitian sebelumnya dan kerangka penelitian sekarang berbeda.
3. Metode pengambilan sampel yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menggunakan *convenience sampling*, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik *purposive sampling*.
4. Alat uji dalam penelitian terdahulu menggunakan bantuan *software* SPSS dan AMOS, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan bantuan *software* SPSS dan SmartPLS (SEM-PLS).

Berikut ini merupakan gambar kerangka pemikiran dari jurnal penelitian terdahulu yaitu Salama et al. (2022):



Sumber: Data diolah Salama et al. (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Salama et al. (2022)

2.1.2 Hongshan Lai, Md Altab Hossin, Jieyun Li, Ruping Wang, and Md Sajjad Hosain (2022)

Pada penelitian Lai et.al. (2022), berjudul “*Examining the Relationship between Covid-19 Related Job Stress and Employees’ Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China*”. Jurnal tersebut diterbitkan di *International Journal of Environmental Research and Public Health*, tahun 2022 volume 19. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dampak *job stress* terkait *covid-19* pada *turnover intention* karyawan UKM Tiongkok dan untuk melakukan penyelidikan komparatif *job*

stress yang disebabkan oleh pandemi antara wilayah yang terkena dampak pertama (Provinsi Hubei) dan wilayah non-Hubei di Tiongkok.

Dalam penelitian ini, stres kerja berfungsi sebagai variabel independen, *turnover intention* berfungsi sebagai variabel dependen, dan *perceived organizational support* berfungsi sebagai variabel moderasi. Tujuh ratus dua puluh karyawan usaha kecil dan menengah (UKM) di China dari provinsi Zhejiang, Henan, Hunan, Sichuan, dan Guangdong ikut serta dalam penelitian ini.

Memanfaatkan metodologi kuantitatif, penelitian ini. *Purposive sampling* digunakan sebagai metode sampel. Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian dalam pendekatan pengumpulan data. Alat uji yang digunakan yaitu menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 dan Amos versi 25 digunakan dalam pendekatan analisis data yang melibatkan analisis regresi linier berganda.

Menurut temuan penelitian, sedangkan *perceived organizational support* yang dirasakan memiliki hubungan negatif yang besar dengan niat berpindah (*turnover intention*), tetapi stres kerja (*work stress*) memiliki hubungan positif yang kuat.

Penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang memiliki beberapa persamaan dan beberapa perbedaan. Hubungan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah sebagai berikut:

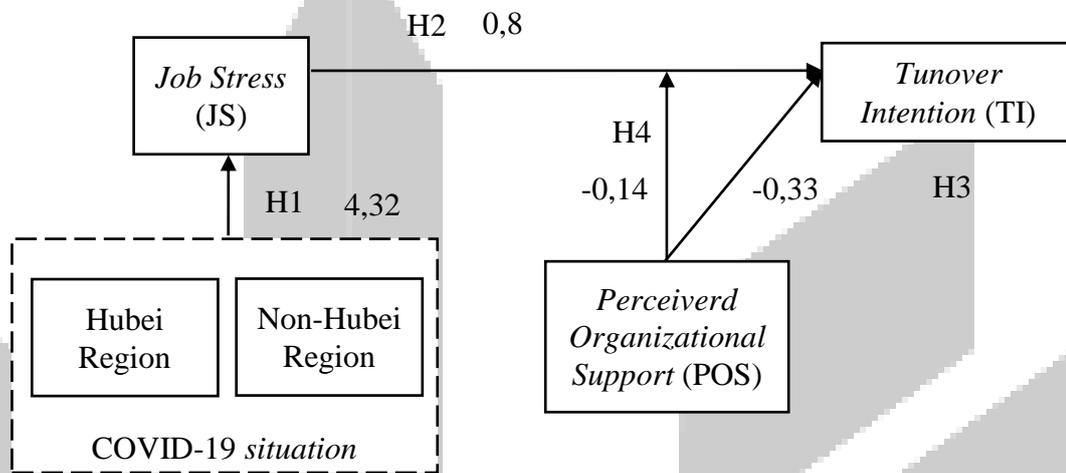
1. Memiliki persamaan variabel dependen yaitu *turnover intention*.
2. Memiliki persamaan variabel independen yaitu *work stress*.
3. Baik penelitian saat ini maupun instrumen penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner.

4. Menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian sebelumnya dan saat ini.
5. Penelitian terdahulu dan saat ini juga menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel.
6. Sampel yang digunakan sama-sama dari karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian sebelumnya dan yang saat ini, yaitu termasuk:

1. *Perceived Organizational Support* (POS), variabel moderasi yang ada dalam penelitian sebelumnya, dan tidak ada dalam penelitian saat ini.
2. *Job Burnout* termasuk variabel mediasi yang ada dalam penelitian saat ini, sedangkan pada penelitian terdahulu tidak terdapat variabel mediasi.
3. Partisipan dalam penelitian terdahulu untuk karyawan usaha kecil menengah (UKM) di China, sedangkan penelitian saat ini adalah karyawan milenial di Surabaya.
4. Pendekatan analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian sebelumnya, tetapi analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) diterapkan dalam penelitian saat ini.
5. Alat uji dalam penelitian terdahulu menggunakan SPSS dan Amos, sedangkan penelitian saat ini menggunakan SPSS dan SmartPLS (SEM-PLS).

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran Lai et al. (2022):



Sumber: Data diolah Lai et al. (2022)

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Lai et al. (2022)

2.1.3 Mohd Fairuz Mustaffa Kamal, Mohd Salehuddin Mohd Zahari, Mohd Hafiz Hanafiah, Nurul Wahidah Mohammad Ariffin (2020)

Pada penelitian Kamal et al. (2020), berjudul “*The Influence of Japanese Work Cultures on Malaysian Foodservice Employess’ Work Stress and Their Turnover Intention*”. Jurnal tersebut diterbitkan di *The South East Asian Journal of Management*, tahun 2020 volume 14. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki *working cultures* Jepang terhadap *work stress* karyawan *foodservice* Malaysia dan *turnover intention*. Budaya kerja Jepang (*Japanese Work Cultures*) digunakan sebagai faktor dalam penelitian ini, dan stres di tempat kerja serta *turnover intention* digunakan sebagai variabel dependen. Empat ratus karyawan restoran, termasuk karyawan yang bekerja di bagian depan rumah dan dapur, berpartisipasi dalam survei tersebut, namun hanya tiga ratus delapan belas

responden yang melakukannya. Sampel terdiri dari dua puluh lima restoran Jepang yang dimiliki secara independen di Lembah Klang, yang masing-masing memiliki lebih dari sepuluh karyawan.

Teknik kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Pengambilan sampel non-probabilitas adalah pendekatan yang digunakan dalam penyelidikan ini. Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian dalam pendekatan pengumpulan data. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi, dan analisis regresi hierarkis semuanya dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

Japanese work cultures memperkuat *work-ers disorientation*, *stress* dan *turnover intention* merupakan hasil penelitian. Selain itu, melalui regresi hierarkis, stres di tempat kerja ditemukan memediasi hubungan antara *Japanese management culture* dan *turnover intention*.

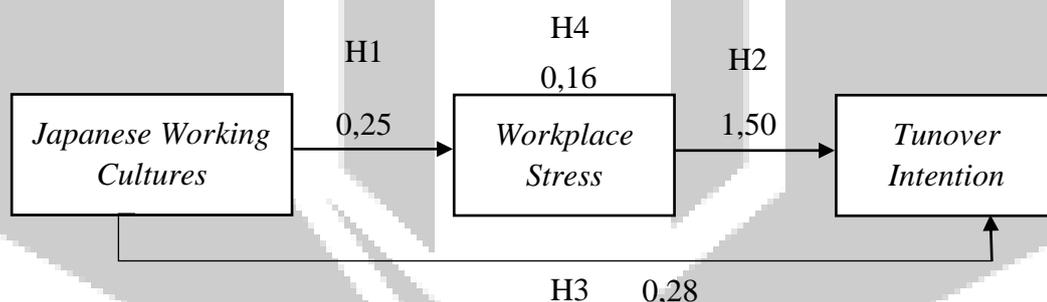
Berikut ini adalah beberapa persamaan di mana penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini dapat dibandingkan:

1. Memiliki persamaan variabel dependen yaitu *turnover intention*.
2. Instrumen penelitian juga menggunakan kuesioner.
3. Menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian saat ini dan sebelumnya.

Meskipun ada beberapa perbedaan antara studi sebelumnya dan yang saat ini, termasuk:

1. Sementara budaya kerja Jepang digunakan sebagai faktor independen dalam penelitian sebelumnya, *work stress* digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.
2. Teknik analisis dalam penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi dan analisis regresi hierarkis, sedangkan penelitian saat ini menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM).
3. Alat uji dalam penelitian terdahulu menggunakan SPSS saja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan SPSS dan SmartPLS (SEM-PLS).
4. Partisipan dalam penelitian terdahulu yaitu karyawan restoran Jepang di Lembah Klang, sedangkan pada penelitian saat ini yaitu karyawan milenial di Surabaya.
5. Teknik pengambilan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan teknik *non-probabilitas*, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran Kamal et al. (2020):



Sumber: Data diolah Kamal et al. (2020)

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Kamal et al. (2020)

Dari penjelasan tiga jurnal penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti dapat disajikan dalam tabel ringkasan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, dan Hossam Said Shehata, 2022)	<i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees</i>	<i>Work stress, Job Burnout, Turnover Intention</i>	Dua ratus tujuh puluh sembilan peserta Karyawan Hotel bintang tiga dan empat di Mesir	<i>Structural Equation Model</i> menggunakan SmartPLS	<i>Job burnout</i> me-mediasi sebagian hubungan antara <i>work stress</i> dan <i>turnover intention</i> serta berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job burnout</i> . Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang kuat antara <i>work stress</i> dan <i>job burnout</i> .
2.	(Hongshan Lai, Md Altab Hossin, Jieyun Li, Ruping Wang, dan Md Sajjad Hosain, 2022)	<i>Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China</i>	<i>Job stress, Perceived organizational Support dan Turnover Intention.</i>	Tujuh ratus dua puluh Karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di China, wilayah Provinsi Zhejiang, Henan, Hunan, Sichuan dan Guandong.	Analisis Regresi Linear Berganda, SPSS versi 25.	<i>Job stress</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>perceived organizational support</i> memiliki hubungan negatif signifikan terhadap <i>turnover</i>

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<i>intention.</i>
3.	(Mohd Fairuz Mustaffa Kamal, Mohd Salehuddin Mohd Zahari, Mohd Hafiz Hanafiah, Nurul Wahidah Mohammad Ariffin, 2020)	<i>The Influence of Japanese Work Cultures on Malaysian Foodservice Employess' Work Stress and Their Turnover Intention</i>	<i>Japanese Working Cultures, Workplace Stress, Turnover Intention</i>	Empat ratus Karyawan Restoran. Namun hanya tiga ratus depalan belas responden dengan dua puluh lima gerai independen restoran Jepang di Lembah Klang	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Japanese work cultures memperkuat work-ers disorientation, stress dan turnover intention. Selain itu, melalui regresi hierarkis, stress di tempat kerja ditemukan memediasi hubungan antara Japanese management culture dan turnover intention.</i>

Sumber: Data diolah Salama et al. (2022); Lai et al. (2022); Kamal et al. (2020)

2.2 Landasan Teori

Pada bagian landasan teori akan menjelaskan teori-teori yang mendukung definisi dari *Work Stress*, *Job Burnout* dan *Turnover Intention*.

2.2.1 *Turnover Intention*

Varghese & Kumar (2019) dalam Salama et al. (2022:4) menyatakan kondisi di mana seseorang akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat atau niat karyawan untuk mengubah pekerjaan.

Kamal et al. (2020:198), menyatakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dengan sengaja.

Berdasarkan dari definisi di atas, indikator *turnover intention* menurut Salama et al. (2022:4) adalah:

1. Pilihan alternatif pekerjaan, merupakan situasi ketika seseorang akan memilih pekerjaan pada perusahaan lain.
2. Memikirkan untuk keluar, merupakan situasi ketika seseorang memikirkan untuk berhenti dari suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh salah satunya ketidakpuasan pegawai dengan pekerjaan yang diterima, sehingga pegawai hendak berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.
3. Niat untuk keluar, merupakan situasi yang terjadi ketika seseorang berniat untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini dilakukan apabila pegawai sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Adapun indikator *turnover intention* menurut Lai et al. (2022:4) adalah:

1. Stres kerja, merupakan kondisi saat karyawan mulai lelah dengan pekerjaan saat ini dan berniat untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik jika memiliki kesempatan.
2. Alternatif pekerjaan, merupakan pilihan pekerjaan yang dipikirkan oleh karyawan dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini.
3. Mengundurkan diri, merupakan situasi ketika seseorang ingin berhenti dari pekerjaan. Hal ini telah direncanakan oleh karyawan pada jauh-jauh hari sebelumnya untuk segera keluar dari pekerjaan yang saat ini.

Dalam penelitian ini indikator yang di pergunakan adalah sesuai dengan jurnal yang di replikasi atau menurut Salama et al. (2022:4).

2.2.2 Work Stress

Salama et al. (2022:2) menyatakan bahwa *work stress* berarti ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan sebagai hasil dari pekerjaan karena kecocokan dengan kemampuan tenaga kerja dan kondisi pekerjaan dan kebutuhan pokok.

Work stress atau stres kerja merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan lingkungan kerja, di mana tuntutan berlebihan secara teratur dibuat pada karyawan yang tidak sepenuhnya siap untuk menangani situasi tertentu (Dodanwala et al., 2022:3).

Berdasarkan dari definisi di atas, terdapat indikator *work stress* menurut Salama et al. (2022:3) adalah:

1. *Role Ambiguity*, merupakan kondisi yang dirasakan oleh karyawan ketika merasa ragu atau kurang memahami peran dalam pekerjaan dan gagal untuk mencapai target yang diharapkan di tempat kerja.
2. *Role Conflict*, merupakan kondisi ketika seseorang memiliki dua atau lebih harapan tentang peran dalam pekerjaan, tetapi tidak dapat memenuhi kedua harapan tersebut secara bersamaan.

Selain itu terdapat indikator *work stress* menurut Lai et al. (2022:3) adalah:

1. *Job Safety Requirements*, merupakan fase atau proses kegiatan untuk dapat menyelesaikan suatu aktivitas pekerjaan secara bertahap dengan tetap memperhatikan keselamatan, kesehatan, dan keamanan.
2. *Role Conflict*, merupakan ketidaksesuaian antara harapan yang terkait dengan suatu peran dalam pekerjaan.
3. *Role Ambiguity*, merupakan ketidakjelasan informasi tentang peran tertentu dalam suatu pekerjaan.

Dalam penelitian ini indikator yang di pergunakan adalah sesuai dengan jurnal yang di replikasi atau menurut Salama et al. (2022:4).

2.2.3 Job Burnout

Kelelahan kerja merupakan fenomena yang berkembang sebagai akibat interaksi antara sejumlah variabel pribadi, lingkungan, dan pekerjaan (Albieri et al., 2017) dalam (Salama et al., 2022:5). *Job burnout* merupakan hilangnya semangat, idealisme, energi, perspektif, dan tujuan. Individu yang mengalami *burnout* merasa seperti stres terus-menerus, ketidakberdayaan, keputusasaan, dan terjebak. Akibatnya, terjadi kelelahan fisik, emosional, dan mental (Gurbuz & Karapinar, 2018) dalam (Budak & Erdal, 2022:3).

Terdapat tiga indikator menurut Salama et al. (2022:6) yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja menurun, merupakan rendahnya produktivitas dan menurunnya efisiensi kerja seseorang yang disebabkan oleh kelelahan fisik, mental dan emosional.
2. Depersonalisasi, merupakan keputusasaan yang dialami oleh seseorang ketika merasa tidak maksimal dalam menjalankan suatu pekerjaan.
3. Kelelahan, merupakan suatu kondisi ketika seseorang selalu merasa lelah yang sangat berat atau kurang bertenaga sehingga merasa malas dalam menjalankan aktivitas.

Adapun indikator *job burnout* menurut Budak & Erdal (2022:3) yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan/ *Depersonalisasi*, merupakan suatu kondisi di mana seseorang merasa benar-benar merasa lelah secara emosional, kekurangan energi dan mengabaikan orang-orang yang menjadi lawan bicaranya (Budak & Erdal, 2022:3)
2. Penurunan pencapaian pribadi, merupakan kondisi seseorang yang mengekspresikan rendahnya rasa percaya diri, berpikir negatif atau ragu terhadap pencapaian diri sendiri.

Dalam penelitian ini indikator yang di pergunakan adalah sesuai dengan jurnal yang di replikasi atau menurut (Salama et al., 2022:4)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil penelitian (Liu et al., 2019) dalam (Salama et al., 2022:4) *work stress* atau stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tingkat *turnover* yang meningkat di perusahaan disebabkan oleh stres kerja yang tinggi dan beban kerja yang terlalu berat.

Menurut Jung & Yoon (2014) dalam Park et al. (2020:562) menyelidiki penelitian dengan karyawan restoran yang menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi positif terhadap niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Menurut Kim et al. (2020) dalam Lai et al. (2022:4) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini *turnover intention* yang tinggi dapat meningkatkan biaya SDM karena perusahaan akan mengeluarkan biaya serta waktu tambahan untuk melakukan proses rekrutmen, seleksi karyawan baru dan pelatihan karyawan. Selain itu, produktifitas perusahaan juga akan terhambat dan menurun dalam pelaksanaannya dikarenakan kurangnya tenaga kerja akibat dari keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan.

2.3.2 Hubungan *Work Stress* terhadap *Job Burnout*

Menurut hasil penelitian Liu et al. (2019) dalam Salama et al. (2022:5) *Job burnout* dan *work stress* berkorelasi positif. Dihipotesiskan bahwa *burnout* berkorelasi positif dengan *work stress*. Mengenai *job burnout*, berbagai karyawan

menyatakan bahwa *work stress* telah mengakibatkan terjadinya *burnout* pada karyawan.

Menurut Jung & Yoon (2014) dalam Park et al. (2020:561) *work stress* berhubungan positif dengan *job burnout* di kalangan karyawan perhotelan.

2.3.3 Hubungan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Dalam Salama et al. (2022:6) disebutkan bahwa Rahim & Cosby (2016) menganalisis hubungan yang akurat antara *job burnout* dan *turnover intention*.

Zhang et al. (2021:1) mengklaim bahwa kelelahan kerja berdampak positif signifikan pada *turnover intention*.

Dalam hal ini karyawan milenial harus lebih banyak mengontrol standar fisik dan mental selain berusaha lebih keras jika mengalami kesulitan dalam mencapainya. Bagi karyawan, beban kerja mungkin menjadi beban berat yang mengganggu dan dapat membuat karyawan berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, beban kerja yang sesuai dapat menginspirasi karyawan untuk terus menerus menguasai keterampilan yang dimiliki.

2.3.4 Peran Mediasi *Job Burnout* dalam Hubungan *Work Stress* dan *Turnover Intention*

Salama et al. (2022:12) mengatakan bahwa *job burnout* memediasi sebagian hubungan antara *workstress* dan *turnover intention*. *Job burnout* menjadi salah satu penyebab meningkatnya *turnover intention*. *Turnover intention* karyawan muncul ketika merasakan banyak tekanan kerja dan ketidakpuasan

kerja. Terdapat kesejajaran antara *turnover intention* dan *job burnout* selain dampak yang luar biasa dari kelelahan pada *turnover intention*.

Kelelahan kerja (*job burnout*) bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara *work stress* dan *turnover intention*. Hal ini tercermin dari indikator *job burnout* yaitu menurunnya prestasi kerja, depersonalisasi, dan kelelahan.

Menurut Salama et al. (2022:7) menunjukkan dampak yang sangat positif dari *job burnout* pada *turnover intention* bersama dengan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dehumanisasi (*dehumanization*), dan kurangnya prestasi pada individu (*diminished personal accomplishment*).

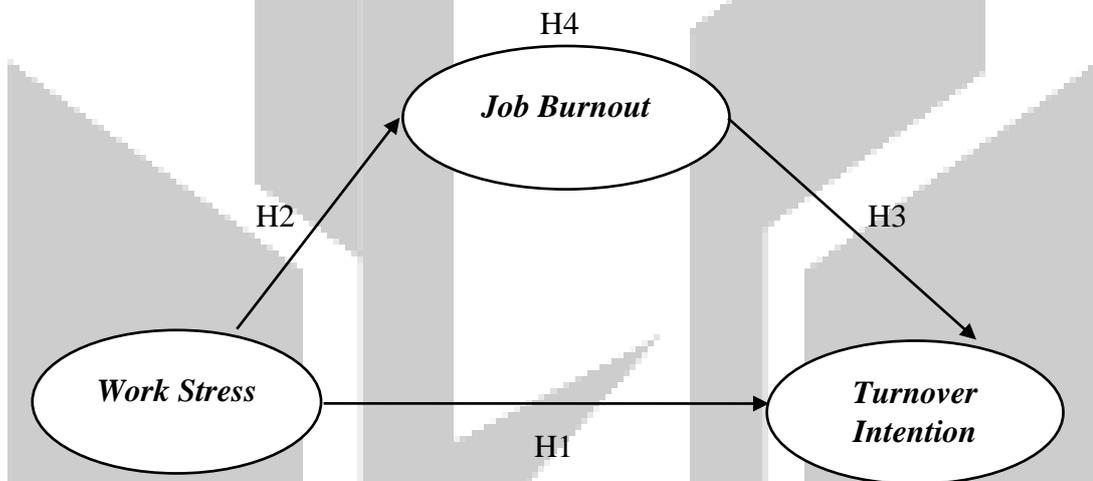
Menurut penelitian Back et al. (2020:89) benar-benar menunjukkan bahwa *job burnout* sepenuhnya memediasi hubungan antara *work stress* dan *turnover intention* dengan kata lain, hasil dari *work stress* dan *job burnout*, yang menyebabkan karyawan ingin segera meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya.

Menurut Amponsah et al. (2016) dalam Sintyadewi & Dewi (2020:2312) stres kerja memediasi faktor *burnout* kerja, berdampak positif dan substansial terhadap *turnover intention*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut dapat digunakan untuk membangun hubungan antara variabel stres kerja, *job burnout*, dan *turnover intention* berdasarkan penjelasan sebelumnya.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian saat ini:



Sumber: Data diolah oleh Dewinta Afni Rahmawati

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Dewinta Afni Rahmawati

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran yang diajukan penulis pada penelitian ini yaitu *work stress* yang digunakan sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen dan *job burnout* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan yang telah diamati sampai bisa mengumpulkan lebih banyak data untuk mengkonfirmasi atau menyangkal hal itu.

Hipotesis adalah asumsi tentang apa yang mungkin benar didasarkan pada data atau informasi yang pada saat ini.

Dari perumusan masalah di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H1 : *Work Stress* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H2 : *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*.

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

H4 : *Job burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention*.