

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok individu yang bersama - sama membentuk suatu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama. Menurut Gary Dessler dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* (2015: p.36), organisasi merupakan terdiri dari peran orang - orang yang secara resmi ditugaskan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske (2009: p.05), organisasi adalah unit terkoordinasi yang terdiri paling sedikit dua orang yang berfungsi untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan.

Menurut Jerald Greenberg & Robert dalam buku yang berjudul *Behavior in Organizations* (2008: p.05), organisasi adalah sebuah struktur sistem sosial yang terdiri dari kelompok dan individu yang bekerja sama untuk memenuhi beberapa tujuan yang telah disepakati. Dengan kata lain, organisasi terdiri dari orang - orang yang sendirian dan bersama - sama dalam kelompok kerja berusaha mencapai tujuan bersama.

2.2 Definisi Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2009, p.23) dalam bukunya yang berjudul *Management*, manajemen adalah koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif. Efisien itu sendiri adalah melakukan hal yang benar atau mendapatkan hasil yang banyak daripada jumlah yang masuk. Sedangkan efektif itu adalah melakukan hal yang benar atau menyelesaikan kegiatan sehingga tujuan organisasi tercapai. Fungsi adanya manajemen adalah mengintegrasikan pekerjaan orang-orang melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan mengontrol sumber daya yang ada di organisasi.

Menurut Derek, Laura & Stephen (2008, p.04) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, dasar manajemen adalah membuat orang - orang dalam bisnis untuk membuat sesuatu yang terjadi secara produktif sehingga orang - orang dapat berkembang.

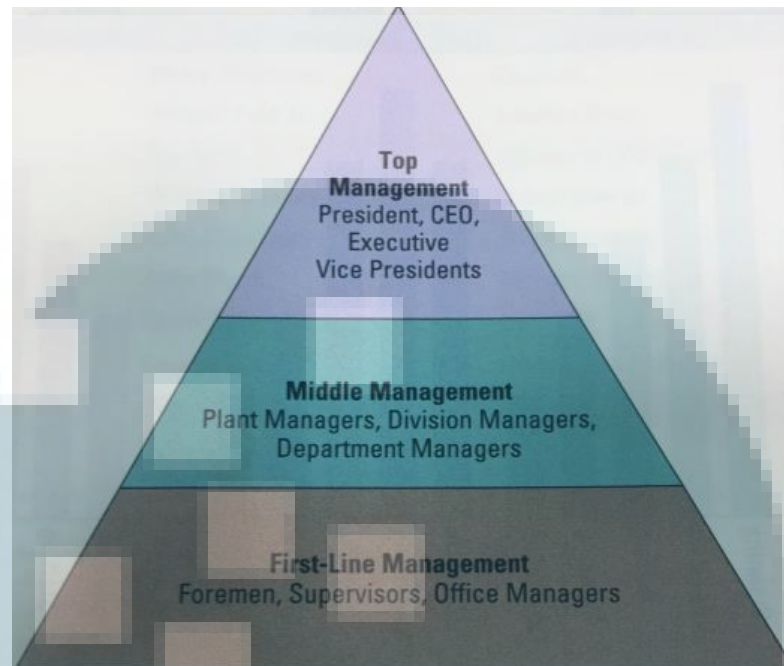
Menurut O.C. Ferrel, Linda Ferrell & Geoffrey Hirt (2009, p.204) dalam bukunya yang berjudul *Business Changing World*, manajemen merupakan sebuah proses yang dirancang untuk mencapai tujuan sebuah organisasi dengan menggunakan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam mengubah lingkungan.

Menurut Kinicki & Williams (2013, p.05) dalam bukunya yang berjudul *Management: A Practical Introduction*, manajemen didefinisikan

sebagai pengejaran tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan karya orang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi. Efisien berarti sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Menjadi sarana yang efisien untuk menggunakan sumber daya manusia, uang, bahan baku dan sejenisnya dengan bijak dan hemat biaya. Sedangkan efektif berarti keefektifan dalam menentukan tujuan organisasi, tujuannya menjadi sarana yang efektif untuk mencapai hasil, membuat keputusan yang tepat dan berhasil melaksanakannya sehingga mereka mencapai tujuan organisasi.

Menurut O.C. Ferrel, Linda Ferrel & Geoffrey Hirt (2009, p. 211), banyak organisasi memiliki tingkatan manajemen; seperti gambar dibawah ini:





Sumber: Ferrel (2009, p.23)

Gambar 2.1 *Level of Management*

- *Top Management*: presiden dan eksekutif puncak bisnis lainnya, seperti *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Operations Officer* (COO) yang memiliki tanggung jawab keseluruhan terhadap organisasi.
- *Middle Management*: anggota organisasi tersebut bertanggung jawab atas perencanaan yang sesuai dan menerapkan pedoman umum yang ditetapkan dalam manajemen puncak.
- *First - Line Management*: mereka yang mengawasi pekerja dan operasi sehari - hari dalam sebuah organisasi.

2.3 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* (2015: p.36), manajemen sumber daya manusia adalah proses mengakuisisi, melatih, menilai dan kompensasi karyawan dan keadilan. Kebijakan dan praktik yang terlibat dalam melaksanakan aspek sumber daya manusia atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring pelatihan, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Frank & Jeffrey dalam buku yang berjudul *Work In The 21st Century* (2013: p.05), manajemen sumber daya manusia merupakan praktik seperti rekrutmen, seleksi, retensi, pelatihan dan pengembangan manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Menurut John M. & Lee Soo Hoon dalam buku *Human Resource Management in Asia* (2002: p.03), manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen efektif orang - orang di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia meneliti apa yang dapat atau harus dilakukan agar orang yang bekerja lebih produktif dan puas. Menurutnya manajemen sumber daya manusia juga sebagai fungsi yang dilakukan dalam organisasi yang memfasilitasi penggunaan orang yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu.

Menurut Raymond A. Noe (2013, p.06) dalam buku *Employee Training and Development*, manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Praktek sumber daya manusia memainkan peran

kunci dalam menarik, memotivasi, memberi penghargaan dan mempertahankan karyawan. Praktek pengelolaan sumber daya manusia lainnya termasuk merekrut karyawan, memilih karyawan, merancang pekerjaan, member kompensasi kepada karyawan dan mengembangkan hubungan kerja dan karyawan yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu dari beberapa fungsi penting di kebanyakan perusahaan.

Menurut Zorlu Senyucel dalam bukunya yang berjudul *Managing the Human Resource in The 21st Century* (2009: p.15), *human resource management* adalah pendekatan khusus untuk manajemen ketenagakerjaan yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategis tenaga kerja yang sangat berkomitmen dan mampu, dengan menggunakan teknik struktural dan teknik personel. Tujuan dari *human resource management* adalah memastikan bahwa karyawan sebuah organisasi digunakan sedemikian rupa sehingga perusahaan memperoleh manfaat terbesar dari kemampuan mereka dan karyawan memperoleh imbalan material dari psikologis dari pekerjaan mereka. Pentingnya *human resource management* telah meningkat dengan kebutuhan globalisasi yang tidak dapat dihindari. Peningkatan pesat dalam bisnis telah menciptakan lingkungan yang sangat kompetitif dimana satu - satunya cara untuk tetap bersaing adalah mengembangkan dan memperbaiki tenaga kerja.

2.4 Role

Menurut Frank & Jeffrey dalam bukunya yang berjudul *Work in The 21st Century* (2013: p.400), *role* adalah harapan mengenai tanggung jawab dan kebutuhan pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins & DeCenzo dalam bukunya yang berjudul *Fundamentals of Management* (2008), mendefinisikan *role* sebagai serangkaian pola perilaku yang berkaitan erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial.

Menurut Schemerhorn (2012: p.175), *role* adalah seperangkat harapan bagi anggota tim atau orang dalam suatu pekerjaan. Secara sederhana, tim cenderung tampil lebih baik saat anggota mereka memiliki harapan yang jelas dan realistis mengenai tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Griffin (2013: p.564) dalam buku yang berjudul *Managing Human Resources*, *role* ialah bagian - bagian yang dimainkan individu dalam kelompok dan membantu kelompok mencapai tujuannya.

2.4.1 Role Overload

Role overload adalah *stressor* yang terjadi saat seseorang diharapkan dapat memenuhi banyak peran pada waktu yang bersamaan. *Role overload* yang banyak dapat menyebabkan orang bekerja berjam - jam, meningkatkan stres dan ketegangan. *Role overload* dapat terjadi ketika seseorang harus menyelesaikan sejumlah pekerjaan atau tugas yang secara individu mungkin masuk akal, namun secara keseluruhan sulit atau tidak

mungkin dilakukan dalam waktu yang bersamaan (Shick, Gordon & Haka, 1990 dalam Jones et al., 2012).

Menurut Robbins & DeCenzo dalam bukunya yang berjudul *Fundamentals of Management* (2008: p. 168), *role overload* dialami saat karyawan diharapkan mampu melakukan lebih pekerjaan dari standar waktu yang telah ditentukan.

Menurut Griffin (2013: p.565), *role overload* terjadi ketika harapan dalam peran dilakukan melebihi kemampuan individu. *Role overload* mengacu pada jumlah total pekerjaan dan kerangka waktu dimana pekerjaan tersebut harus diselesaikan (Cooper et al., 2001 dalam Bindu Chhabra et al., 2016). Hal itu terjadi ketika para karyawan merasa bahwa ada terlalu banyak tanggung jawab atau aktivitas yang diharapkan darinya dalam waktu yang tersedia dengan kemampuan dan keterbatasan lainnya (Rizzo et al., 1970 dalam Bindu Chhabra et al., 2016).

2.5 Burnout

Menurut Schemerhorn (2012: p.36), seseorang yang “*burned out*”, merasa kelelahan, emosional dan fisik juga kurang mampu mengendalikan secara positif tanggung jawab dan kesempatan kerja.

Menurut Jerald Greenberg & Robert (2008: p.190), *burnout* itu sendiri adalah sebuah sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental juga perasaan harga diri rendah yang berawal dari pemaparan yang

berkepanjangan terhadap stres yang *intens* dan reaksi tegangan dari mereka. Karakteristik *burnout* adalah sebagai berikut:

1. *Physical exhaustion*: akibat kelelahan yang memiliki energi rendah dan merasa bosan dengan banyaknya waktu.
2. *Emotional exhaustion*: depresi, perasaan terperangkap dalam satu pekerjaan adalah suatu bagian dari kelelahan.
3. *Depersonalization*: orang yang menderita kelelahan seringkali menunjukkan pola kelelahan yang dikenal dengan depersonalisasi.
4. *Feeling of low personal accomplishment*: orang - orang yang mengalami kelelahan menyimpulkan bahwa mereka belum mencapai banyak hal dimasa lalu dan menganggap bahwa mereka mungkin tidak akan berhasil dimasa depan.

Menurut Griffin (2013: p.459) dalam bukunya yang berjudul *Management Principles and Practices*, *burnout* merupakan perasaan kelelahan yang mungkin timbul saat seseorang mengalami terlalu banyak tekanan untuk waktu yang lama.

2.5.1 Job Burnout

Menurut Schemerhorn (2012: p.36), *job burnout* adalah hilangnya minat atau kepuasan dengan pekerjaan karena kondisi kerja yang penuh tekanan.

Menurut Jackson, Schuler & Werner (2009: p.492), *job burnout* merupakan jenis stres tertentu yang tampaknya dialami oleh orang - orang

yang bekerja dibidang perawatan kesehatan, pendidikan, pekerjaan polisi, pusat respon pelanggan dan industri penerbangan mereka.

Job burnout dikenal dalam literatur sebagai sindrom psikologis emosional kronis dan *stressor interpersonal* yang dialami oleh individu di tempat kerja dan tanggapan mereka selanjutnya terhadap tugas, organisasi, rekan kerja, klien dan diri mereka sendiri (Swider & Zimmerman et al., 2010 dalam Tova et al., 2016).

2.6 Job Satisfaction

Pengertian *job satisfaction* adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif terhadap sebuah pekerjaan. Menurut Jerald Greenberg & Robert dalam bukunya yang berjudul *Behavior in Organizations* (2008: p.221), *job satisfaction* merupakan sikap positif atau negatif yang dipegang oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Terdapat dua faktor teori *job satisfaction* yaitu *satisfaction* dan *dissatisfaction*. Secara umum, orang - orang merasa puas dengan aspek pekerjaan mereka yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang berdampak secara langsung. Hal - hal ini mencakup kesempatan untuk promosi, peluang untuk peningkatan individu, pengakuan, tanggung jawab dan prestasi. Sebaliknya ketidakpuasan dikaitkan dengan kondisi seputar pekerjaan, seperti kondisi kerja, gaji, keamanan, hubungan dengan orang lain dan sebagainya.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske dalam buku yang berjudul *Organizations* (2009: p.372), *job satisfaction* diartikan sebagai ekspresi individu terhadap kesejahteraan pribadi terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan. Dengan kata lain, *job satisfaction* ialah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Hal itu diakibatkan oleh persepsi mereka terhadap pekerjaannya, berdasarkan faktor lingkungan kerja, gaya hidup, kebijakan, prosedur atasan, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja maupun tunjangan.

Sementara banyak dimensi telah dikaitkan dengan kepuasan kerja, lima khususnya memiliki karakteristik penting:

1. *Pay*: jumlah yang diterima dan ekuitas yang dirasakan dari gaji.
2. *Job*: perluasan tugas pekerjaan yang dianggap menarik dan memberi kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
3. *Promotion opportunities*: ketersediaan kesempatan untuk kemajuan.
4. *Supervisor*: kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian kepada karyawan.
5. *Co - workers*: sejauh mana rekan kerja ramah, kompeten dan mendukung.

Pendekatan lain terhadap kepuasan kerja yang dikenal sebagai teori nilai kepuasan kerja (*value theory of job satisfaction*), mengambil pandangan yang lebih luas mengenai apa yang membuat orang terpuaskan. *Value theory of job satisfaction* menurut Jerald Greenberg & Robert (2008: p.223) adalah sebuah teori yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang bergantung pada kecocokan antara hasil nilai individu dalam pekerjaan dan persepsi mereka tentang ketersediaan hasil tersebut.

Menurut Robbins & DeCenzo dalam bukunya yang berjudul *Fundamentals of Management* (2008), sikap - sikap yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan ketika tidak puas antara lain:

1. Keluar: sikap ini ditandai dengan perilaku individu yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. Aspirasi: sikap ini ditandai perilaku individu yang secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi yang dialami. perilaku ini dapat diindikasikan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan aktif bergerak dalam serikat pekerja.
3. Kesetiaan: sikap ini ditandai dengan perilaku individu yang cenderung pasif tetapi optimis dalam membaiknya kondisi. Perilaku ini dapat diindikasikan dengan sikap individu yang tetap membela organisasi dari serangan pihak eksternal.

4. Pengabaian: sikap ini ditandai dengan perilaku individu yang cenderung pasif, tidak peduli dan individu menjadi bersikap lebih buruk terhadap perusahaan. Perilaku ini diindikasikan dengan ketidakhadiran atau keterlambatan yang berkelanjutan.

2.7 Turnover Intentions

Menurut Gary Dessler dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* (2015: p.326), *turnover* ialah tingkat dimana karyawan meninggalkan perusahaan yang bervariasi antar industri. Dengan adanya *turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut.

Turnover intentions dikategorikan sebagai masalah serius terutama saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan organisasi atau diberhentikan. *Turnover intentions* merupakan karyawan organisasi berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Menurut Jerald Greenberg & Robert dalam bukunya yang berjudul *Behavior in Organizations* (2008: p. 227), *turnover intentions* dapat terjadi karena individu merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. *Turnover intentions* itu sendiri dapat berupa *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. Pengertian *voluntary turnover* adalah sebuah bentuk perputaran karyawan dimana seseorang mengundurkan diri secara bebas atau sukarela dari pekerjaannya, Hal tersebut terjadi bila karyawan memiliki alternatif kesempatan pekerjaan yang lain. Sedangkan

involuntary turnover adalah bentuk perputaran karyawan dimana seseorang mengundurkan diri secara tidak sukarela dari pekerjaannya. Hal ini menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja bagi karyawan yang mengalaminya.

Bekerja di lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan menyebabkan rendahnya keterlibatan kerja dan penarikan psikologis dari kelompok kerja dan karenanya dapat meningkatkan *turnover intentions*. Keinginan untuk keluar dapat dianggap sebagai tahap terakhir dalam urutan kognisi penarikan diri dengan dimulai dari berpikir untuk pergi dari perusahaan dan berniat mencari alternatif pekerjaan yang lain (Tett & Meyer et al., 1993 dalam Bindu Chhabra et al., 2016).

2.8 Model dan Hipotesis Penelitian

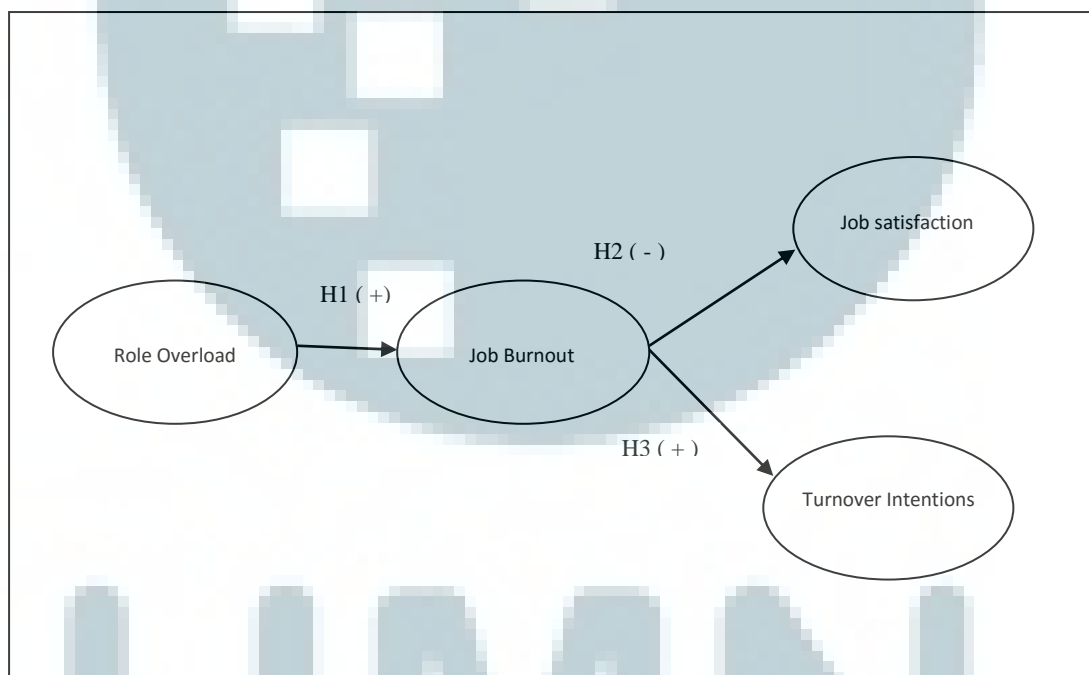
2.8.1 Pengembangan Hipotesis Penelitian

(Martin et al., 2000 dalam Jones et al., 2010), *stress* dan *burnout* pada umumnya merupakan tema yang secara tradisional dikaitkan dengan gender yaitu pria dan wanita. Para profesional menanggapi *stressor* ini secara reguler dengan berbagai alasan seperti “musim sibuk”, dibawah tekanan, adanya batas waktu, peraturan yang menuntut seperti Sarbanes Oxley Act of 2002 dan kemerosotan ekonomi baru - baru ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi perbedaan gender saat ini dalam faktor *role stressor* , mekanisme penanganan dan hubungan dengan hasil yang diinginkan seperti *job satisfaction* dan mengurangi *turnover*

intentions. Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam menghargai *job satisfaction* dan *turnover intentions*.

(dalam Jones et al., 2010), menemukan bahwa efek kumulatif dari pemicu peran ini menyebabkan kelelahan kerja dan pada gilirannya berdampak negatif ke hasil pekerjaan. (Jones Norman & Wier, 2010).

2.8.2 Model Penelitian



Sumber: Jones, Cynthia & Venkataraman, (2012), (diolah oleh penulis)

Gambar: 2.2 Model Penelitian

H1. *Role overload* berhubungan positif dengan *job burnout*.

H2. *Job burnout* berhubungan negatif dengan *job satisfaction*.

H3. *Job burnout* berhubungan positif dengan *turnover intentions*.

2.9 Hubungan Antar Variabel

2.9.1 *Role Overload* terhadap *Job Burnout*

(Jones, Norman & Wier, 2010 dalam Jones et al., 2012) menemukan bahwa wanita dan pria merasakan tingkat peran stres yang sama, didefinisikan sebagai kelebihan peran. Fogarty et al. (2000) mengusulkan bahwa *burnout* adalah kunci penengah dalam pengaruh *role stressor*. Mereka menggunakan survei yang mencakup karyawan di semua tingkat pengalaman dalam hierarki perusahaan (rekan kerja, *supervisors* dan *managers, directors*). Dengan begitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fogarty et al. (2000) menemukan bahwa *role overload* memiliki hubungan yang signifikan dan hubungan positif dengan variabel yaitu *job burnout*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi benar adanya *role overload* berpengaruh positif terhadap *job burnout*, karyawan PT ABC Properti mengalami kelelahan dalam bekerja yang disebabkan kelebihan peran kerja yang dimiliki sehingga berdampak dan mempengaruhi kesehatan mereka.

H1. *Role Overload* berhubungan positif dengan *job burnout*.

2.9.2 *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions*

Burnout dapat dikategorikan menjadi tiga komponen, yakni *emotional exhaustion*, *reduced personal accomplishment* and *depersonalization*. Berdasarkan studi ini, Martin (2000) menanggapi bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita.

Martin et al., (2000), tujuan studi ini adalah untuk mengeksplorasi perbedaan *gender* saat ini dalam hubungannya dengan *job burnout* dan akibatnya untuk hasil yang diinginkan seperti *job satisfaction* dan mengurangi *turnover intentions*.

Jones et al., (2010), menemukan bahwa efek kumulatif dari *role stressors* terhadap *job burnout* terhadap *job outcomes* pada gilirannya akan memiliki dampak negatif terhadap salah satu hasil pekerjaan (*job satisfaction* dan *turnover intentions*).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT ABC Properti, akibat kelelahan karyawan dalam bekerja membuat mereka merasa tidak dihargai oleh perusahaan sehingga menimbulkan perasaan tidak puas dengan hal tersebut. Karyawan PT ABC Properti memiliki keinginan untuk berpindah dan keluar dari perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang menurut mereka lebih baik dan ideal.

H2. *Job burnout* berhubungan negatif dengan *job satisfaction*.

H3. *Job burnout* berhubungan positif dengan *turnover intentions*.

2.10 Tabel Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Peneliti
1.	Ambrose Jones III, Cynthia P. Guthrie & Venkataraman M. Iyer	<i>Advance in Accounting Behavioral Research, 2012</i>	<i>Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have The Gender Experience Converged?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Studi ini mengatakan bahwa perempuan dan laki-laki merasakan tingkat stres peran yang sama seperti yang didefinisikan oleh <i>role ambiguity</i> dan <i>role overload</i>, dan bahwa wanita merasa sedikit <i>role conflict</i>. Pria dan wanita merasakan tingkat kepuasan kerja dan kinerja kerja yang sama. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, wanita tidak melaporkan tingkat <i>turnover intentions</i> yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha

				<p>dari firma akuntan publik selama dekade terakhir mungkin agak berhasil dalam mengurangi tingkat <i>role stress</i> dan <i>turnover intentions</i> dikalangan wanita.</p>
2.	Ramudu Bhanugopan	<i>Departement of Business Studies, 2004</i>	<i>An Empirical Investigation of Job Burnout Among Expatriates</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pekerjaan "<i>job burnout</i>" yang dialami oleh manajer ekspatriat di Papua Nugini (PNG). Studi ini juga meneliti hubungan antara kelelahan kerja dan niat untuk berhenti, dan temuan menunjukkan bahwa ekspatriat dipengaruhi oleh kelelahan kerja. • "<i>Job burnout</i>" adalah faktor penyebab mengapa dalam sejumlah kasus tugas ekspatriat memberikan hasil yang kurang memuaskan mengenai apa yang dimaksudkan sebagai investasi pengelolaan sumber

				<p>daya manusia yang penting. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti sejauh mana ekspatriat mengalami "<i>job burnout</i>" dan untuk memeriksa hubungan antara "kelelahan kerja" ekspatriat dan "<i>intention to quit</i>".</p>
3.	Bindu Chhabra	<i>International Journal of Organizational Analysis, 2016</i>	<i>Work Role Stressors and Employee Outcomes: Investigating The Moderating Role of Subjective Person-Organization and Person-Job Fit Perceptions in Indian Organizations</i>	<ul style="list-style-type: none"> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh langsung dari <i>role stressor</i> dan persepsi kecocokan subyektif terhadap hasil kerja karyawan, perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan <i>turnover intentions</i>. Penelitian selanjutnya bertujuan untuk menyelidiki peran moderat dari kesesuaian kebutuhan personel (P-O) <i>person-organisation</i> (D-A) sesuai kebutuhan dan kebutuhan (N-S) yang sesuai dalam hubungan

				<p>antara stres kerja dan hasil kerja di atas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Studi ini memberikan kontribusi terhadap literatur perilaku organisasi dengan memusatkan perhatian pada fakta bahwa efek negatif dari <i>role stressor</i> terhadap <i>job outcomes</i> dapat dikurangi dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang bertindak sebagai penyangga untuk melemahkan efek ini. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya konsep kecocokan subjektif bagi para manajer dan karyawan untuk membantu mereka dalam mengatasi tuntutan pekerjaan. Mereka memberikan dukungan untuk fakta bahwa mencocokkan karyawan dengan organisasi dan pekerjaan mereka dapat membantu dalam mitigasi stres karyawan
--	--	--	--	--

				sehingga menghasilkan hasil kerja yang positif, sehingga menguntungkan organisasi dalam jangka panjang
4.	Won Ho Kim, Young- An Ra, Jong Gyu Park & Bora Kwon	<i>Leadership & Organization Development Journal, 2017</i>	<i>Role of Burnout on Job Level, Job Satisfaction and Task Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran mediasi <i>burnout</i> (yaitu kelelahan, sinisme, ketidakefisienan profesional) dalam hubungan antara tingkat pekerjaan dan kepuasan kerja serta antara tingkat pekerjaan dan kinerja tugas. • Penelitian ini mempresentasikan peran <i>burnout</i> terhadap hubungan antara tingkat pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja tugas terutama dalam konteks organisasi Korea Selatan. Selain peran <i>burnout</i>, temuan harus terbukti membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tugas.

5.	Wei Tian Foreman	<i>Chinese Management Studies, 2009</i>	<i>Job Satisfaction and Turnover in The Chinese Retail Industry</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi perputaran karyawan di sebuah organisasi ritel China terkemuka, di mana tingkat <i>turnover</i> tinggi diakui sebagai isu utama strategi sumber daya manusia. Studi ini berusaha untuk memusatkan perhatian pada hubungan kepuasan kerja-<i>turnover</i>, memeriksa bagaimana hal ini dimoderatori oleh pekerjaan. • Penelitian ini mempertimbangkan dua isu utama: pertama, dampak <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intentions</i> di lingkungan ritel China karena omset sangat akut sementara pengalaman merupakan prasyarat penting untuk kinerja dan penggantian yang sukses adalah mahal (Alas, 2008). Karena
----	---------------------	---	---	---

				<p><i>turnover</i> yang lebih rendah menyebabkan tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi (Mowday et al., 1982), manajer ritel lebih memilih untuk meminimalkannya</p>
6.	<p>Sujeong Choi, Kiju Cheong & Richard A. Feinberg</p>	<p><i>Managing Service Quality An International Journal, 2012</i></p>	<p><i>Moderating Effects of Supervisor Support, Monetary Rewards, and Career Paths on The Relationship Between Job Burnout and Turnover Intentions in The Context of Call Centers</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini berfokus pada pengelolaan <i>job burnout</i> antar <i>customer service</i> perwakilan. • Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah <i>supervisor</i> mendukung <i>monetary rewards</i>, <i>career paths</i>, dan memoderasi hubungan antara <i>job burnout</i> dan <i>turnover intentions</i>.