

ABSTRAK

Perpindahan karyawan atau yang disebut dengan *turnover* telah lama menarik minat para peneliti dan praktisi, terutama karena potensinya memiliki efek negatif pada produktivitas organisasi dan semangat kerja. Terjadinya suatu perubahan motivasi kerja serta hilangnya semangat yang dialami pekerja atau “penolong” berkaitan dengan stres atau kekecewaan yang berlebih yang dialami dalam situasi kerja. Karyawan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik cenderung lebih sedikit mengalami keinginan keluar dan kejemuhan kerja. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap keinginan keluar dan kejemuhan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Data dikumpulkan dari 97 karyawan dari klinik kecantikan di Jakarta melalui metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar namun motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kejemuhan kerja. Salah satu implikasi manajerial yang bisa dilakukan adalah dengan menyeimbangkan pemenuhan kebutuhan karyawan akan pemicu timbulnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya keinginan keluar dan kejemuhan kerja pada karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Keinginan Keluar, dan Kejemuhan Kerja.

ABSTRACT

Employee turnover has long been of interest to researchers and practitioners, mainly because of its potential to have a negative effect on organizational productivity and morale. The occurrence of a change in work motivation and loss of enthusiasm experienced by workers or "helper" associated with excessive stress or disappointment experienced in work situations. Workers with more intrinsic and extrinsic motivations are likely to experience less burnout and turnover intention. Thus, this study aimed to examine and analyze whether intrinsic and extrinsic motivations significantly influence turnover intention and job burnout. This study used quantitative methods with non-probability sampling techniques with convenience sampling method. Data was collected from 97 employees from beauty clinics in Jakarta through data collection methods using questionnaires. The result showed that intrinsic and extrinsic motivations had no significantly effect on turnover intention but intrinsic and extrinsic motivations had significantly effect on job burnout. One of managerial implication that can be done is by balancing the fulfillment of employee needs that will trigger the emergence of intrinsic and extrinsic motivation therefore it is expected to prevent the occurrence of the desire turnover intention and job burnout on employees.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Turnover Intention, and Job Burnout.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian Pustaka	
2.1.1 Motivasi	10
2.1.1.1 Teori-teori Motivasi	10
2.1.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi.....	15
2.1.2 Keinginan Keluar atau <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.2.1 Dampak Keinginan Keluar atau <i>Turnover Intention</i> .	16
2.1.2.2 Gejala Keinginan Keluar atau <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.2.3 Aspek Keinginan Keluar atau <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.2.4 Perpindahan Karyawan atau <i>Turnover</i>	19
2.1.2.5 Jenis Perpindahan Karyawan atau <i>Turnover</i>	20
2.1.2.6 Faktor yang Mempengaruhi Perpindahan Karyawan atau <i>Turnover</i>	21
2.1.3 Kejemuhan Kerja atau <i>Job Burnout</i>	22
2.1.3.1 Faktor Penyebab Kejemuhan Kerja atau <i>Job Burnout</i>	23
2.1.3.2 Dampak Kejemuhan Kerja atau <i>Job Burnout</i>	23
2.1.3.3 Gejala Kejemuhan Kerja atau <i>Job Burnout</i>	24
2.1.3.4 Dimensi Kejemuhan Kerja atau <i>Job Burnout</i>	25
2.1.3.4 Cara Mengatasi Kejemuhan Kerja atau <i>Job Burnout</i> .	27
2.1.4 Riset Empiris	28
2.2 Rerangka Pemikiran.....	30
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	31
2.3.1 Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinstik Terhadap Keinginan Keluar	31
2.3.2 Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinstik Terhadap Kejemuhan Kerja.....	33

2.3.3 Model Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.3 Definisi Operasional Variabel (DOV).....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5. Teknik Analisis Data	42
3.5.1 Uji Instrumen.....	42
3.5.1.1 Uji Validitas	42
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	43
3.5.2 Uji Hipotesis	44
3.5.2.1 Analisis Data Regresi Linear Sederhana.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	46
4.1.2 Uji Instrumen.....	48
4.1.2.1 Uji Validitas	48
4.1.2.1.1 Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	49
4.1.2.1.2 Keinginan Keluar	49
4.1.2.1.3 Kejemuhan Kerja.....	50
4.1.2.2 Uji Reliabilitas	51
4.1.2.2.1 Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	51
4.1.2.2.2 Keinginan Keluar	52
4.1.2.2.3 Kejemuhan Kerja.....	52
4.1.2.2.4 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.1.3 Uji Hipotesis	53
4.1.3.1 Uji Analisis Data (Analisis Data Regresi Linear Sederhana).....	53
4.1.3.1.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Keinginan Keluar..	54
4.1.3.1.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kejemuhan Kerja ...	56
4.2 Pembahasan	58
4.2.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Keinginan Keluar	58
4.2.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kejemuhan Kerja	60
4.3 Perbandingan dengan Hasil Riset Empiris	61
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Implikasi Penelitian	64
5.4 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

SURAT PENELITIAN PERUSAHAAN	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP (<i>CURRICULUM VITAE</i>)	96



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	30
Gambar 2.2	35
Rerangka Pemikiran.....	
Model Penelitian.....	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Riset Empiris	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (DOV)	38
Tabel 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Profil Responden	47
Tabel 4.2 Validitas Variabel Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	49
Tabel 4.3 Validitas Variabel Keinginan Keluar.....	50
Tabel 4.4 Validitas Variabel Kejemuhan Kerja	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Keinginan Keluar	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kejemuhan Kerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.9 <i>Model Summary Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Keinginan Keluar</i>	54
Tabel 4.10 <i>Coefficient Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Keinginan Keluar</i>	55
Tabel 4.11 <i>Model Summary Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kejemuhan Kerja</i>	56
Tabel 4.12 <i>Coefficient Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kejemuhan Kerja</i>	57
Tabel 4.13 Perbandingan Hasil Riset Empiris	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A	Kuesioner
Lampiran B	70
Lampiran C	Profil Responden
Lampiran D	76
Lampiran E	Uji Instrumen
	81
	Uji Asumsi Klasik.....
	91
	Uji Regresi Linear Sederhana.....
	93

