

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Teori dan Kajian Pustaka**

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti melakukan pencarian terhadap berbagai penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan topik utama penelitian ini. Terdapat lima kata kunci (*keyword*) yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu generasi Z, generasi milenial, *turnover intention*, kepuasan kerja, dan stres kerja. Kajian pustaka dalam sub-bab ini akan disusun berdasarkan kategori-kategori yang sesuai dengan lima kata kunci tersebut.

##### **1. Generasi Z**

Generasi Z merupakan calon pekerja baru, tahun lahir berkisar 1995 - 2012, biasa dikenal dengan Generasi net atau generasi internet, hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi Z memiliki perbedaan dengan generasi sebelumnya, yaitu generasi Y atau milenial. Salah satu perbedaan utama antara generasi Y dan Z terletak pada kemajuan penguasaan teknologi, pola pikir yang lebih terbuka, dan sikap yang kurang mengikuti norma sosial dengan sangat ketat (Still man, 2017). Gen Z adalah generasi yang telah mengenal teknologi sedini mungkin, bisa juga disebut sebagai generasi yang haus akan teknologi. Teknologi terbaru ini disebut sebagai air segar yang seharusnya diteguk agar bisa terasa manfaatnya. Generasi ini dikenal sebagai generasi digital yang tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan yang tinggi terhadap

perangkat dan teknologi yang berkembang (Noordiono, 2016).

Masuk ke apa pun yang lebih sederhana, memengaruhi semua mahasiswa yang dapat menjelajahi internet dengan lebih efektif. mahasiswa generasi Z tidak menyukai proses, tidak sabar, dan lebih menyukai kegiatan yang sederhana dan relatif efisien. (Rini & Sukanti, 2016). Kualitas ini memiliki indra dan kemampuan yang luar biasa dalam inovasi, apalagi melihat manual untuk memahami cara menggunakannya. Terus dikaitkan adalah logo zaman ini, di titik manapun dan dimanapun Anda harus dikaitkan dengan web. Usia Z dan Y berbagi sesuatu untuk semua maksud dan tujuan, namun usia Z dapat melakukan berbagai aktivitas pada satu waktu, seperti berbicara dengan ponsel, membaca dengan ponsel, dan hal-hal lain yang terhubung dengan internet (Noordiono, 2016).

Gen Z tumbuh dengan dikelilingi oleh teknologi, termasuk smartphone, yang tampaknya berdampak tidak langsung pada kepribadian mereka. Selama masa remajanya, Gen Z mengalami banyak perubahan cepat dalam aspek fisik, emosional, sosial, kognitif, dan perilaku. Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z memiliki ciri khas yang membedakannya, salah satunya adalah penguasaan informasi dan teknologi yang sangat kuat. Teknologi telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam kehidupan mereka, karena tumbuh di era di mana akses internet merupakan norma budaya global yang mempengaruhi

nilai, pandangan, dan tujuan hidup mereka. Kebangkitan Generasi Z juga membawa tantangan baru bagi praktik manajemen organisasi, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Putera, 2016).

## **2. Generasi Milenial**

Kata generasi menurut KBBI adalah sekelompok orang yang terdiri atas individu yang kira-kira sama waktu hidupnya dan Milenial dan generasi Z memiliki sejarah yang beriringan dalam periode waktu yang sama. Milenial adalah kelompok demografi yang muncul setelah generasi X. Berbeda dengan generasi Z, milenial tidak memiliki batasan waktu yang pasti untuk awal dan akhir dari era generasi ini. Generasi milenial, juga dikenal sebagai Gen Y, adalah individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996. Mereka mewakili kelompok demografis unik kalimat tersebut telah memikat perhatian banyak peneliti dan praktisi karena karakteristik dan perilaku mereka yang unik.

Tinjauan literatur ini memberikan gambaran tentang penelitian terkini tentang generasi milenial, dengan fokus pada sikap, nilai, dan perilaku mereka di tempat kerja dan masyarakat. Sikap dan Nilai : Generasi milenial seringkali dicirikan oleh sikap dan nilai mereka yang unik. Mereka dikenal karena keinginan kuat mereka untuk keseimbangan kehidupan kerja, pertumbuhan karir, dan kepuasan pribadi. Penelitian telah menunjukkan bahwa milenial menghargai pekerjaan yang sejalan dengan keyakinan dan hasrat pribadi mereka dan cenderung tidak memprioritaskan keamanan pekerjaan dan stabilitas keuangan

dibandingkan dengan generasi sebelumnya menurut (Twenge et al., 2012).

(Pew Research Center, 2019) menjelaskan selain itu, generasi milenial sering digambarkan lebih sadar sosial dan aktif secara politik daripada generasi sebelumnya. Mereka lebih cenderung mendukung kebijakan progresif, seperti yang terkait dengan perubahan iklim, keadilan sosial, serta keragaman dan inklusi.

(Deloitte, 2020) menerangkan nilai-nilai ini telah membuat banyak milenial mencari pemberi kerja yang memiliki keyakinan yang sama dan memprioritaskan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. (Gallup, 2019) mendefinisikan perilaku di Tempat Kerja : Sikap dan nilai generasi milenial memiliki implikasi yang signifikan terhadap perilaku mereka di tempat kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kaum milenial memprioritaskan fleksibilitas, otonomi, dan pekerjaan yang bermakna daripada tunjangan tradisional seperti gaji dan tunjangan.

Mereka juga lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan jika mereka merasa pekerjaan mereka tidak sejalan dengan nilai-nilai mereka atau jika mereka tidak memiliki kesempatan untuk pertumbuhan karir menurut (Deloitte, 2020). Adapun ciri yang membedakan generasi milenial dengan generasi lainnya dalam aspek bekerja. (Gallup, 2019) milenial menunjukkan karakteristik yang berbeda dalam aspek bekerja dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Beberapa di antaranya termasuk: (Hardika et al., 2019)

1. Milenial didorong tidak hanya oleh kompensasi uang tetapi juga oleh aspirasi dan tujuan pribadi mereka.
2. Kepuasan kerja mungkin bukan fokus utama generasi milenial; sebaliknya, mereka memprioritaskan peluang untuk pengembangan diri dalam peran mereka, termasuk mempelajari keterampilan baru, mendapatkan perspektif yang berbeda, memperluas jaringan, dan memanfaatkan prospek pengembangan.
3. Milenial lebih memilih pemimpin yang merangkul pendekatan kolaboratif daripada mereka yang menunjukkan perilaku kontrol dan otoritatif.
4. Dibandingkan tinjauan tahunan konvensional, generasi milenial lebih menghargai percakapan yang berkelanjutan dan berkelanjutan dengan supervisor mereka.
5. Milenial lebih menekankan pada memanfaatkan dan meningkatkan kekuatan mereka daripada hanya berfokus pada memperbaiki kelemahan mereka.
6. Pekerjaan lebih penting bagi generasi milenial, karena terkait dengan kehidupan pribadi mereka, menjadi bagian integral dari gaya hidup mereka secara keseluruhan.

### **3. *Turnover intention***

*Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. (Fauzi Ridwan et al., 2018) Dalam definisi tersebut dijelaskan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk dengan sukarela atau

berdasarkan keinginan pribadi untuk berhenti dari pekerjaannya.

(Nafiudin 2017) *Turnover intention* berkesinambungan dengan kesempatan kerja di masa depan, dengan niat mencari pekerjaan yang dianggap lebih menguntungkan. (Trisnawati & Hidayanti, 2016) menerangkan *Turnover intention* dinilai dengan empat tindakan diantaranya merupakan suatu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, mencari pekerjaan baru, dan mengevaluasi berbagai kemungkinan yang ada, akan terjadi dan menemukan pekerjaan lain dan memiliki kemauan yang keras untuk berpindah tempat bekerja.

#### **4. Kepuasan Kerja**

Salah satu faktor tambahan yang berpengaruh terhadap niat untuk berpindah pekerjaan adalah kepuasan kerja (Jimad, 2011). Menurut (Sunarta, 2019) Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap (respon kognitif), rasa puas (ekspresi emosional), atau keselarasan antara prestasi dan harapan (GAB). Ketika seseorang menunjukkan sikap positif di tempat kerja, seringkali karena pemenuhan tanggung jawab dan kepuasan keseluruhan dengan tugas mereka. Di sisi lain, dukungan peralatan yang tidak memadai, lingkungan kerja yang negatif, dan kurangnya perhatian dari pimpinan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. (Dwiyanti et al., 2019) menyatakan banyak faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan bergantung pada seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka sehari-hari.

(Yani, 2016) Beberapa faktor berkontribusi terhadap kepuasan kerja,

meliputi berbagai aspek seperti karakteristik pekerjaan, gaji, posisi pekerjaan, kepemimpinan, dan interaksi dengan rekan kerja. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, karyawan cenderung pengalaman tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada kebahagiaan dan kepuasan secara keseluruhan. dengan posisi mereka saat ini dan berkurangnya kecenderungan untuk mencari pekerjaan alternatif atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika perusahaan gagal untuk memastikan kepuasan kerja melalui kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan, karyawan mungkin cenderung mencari kesempatan kerja lain, tidak puas dengan lingkungan kerja yang disediakan.

## **5. Stres Kerja**

Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tekanan atau stres yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Stres kerja ini dimanifestasikan dengan gejala seperti ketidakstabilan emosi, kenyamanan, kesepian, masalah tidur, konsumsi alkohol berlebihan, hiburan khusus, stres, kecemasan, stres, tekanan darah tinggi dan masalah pencernaan menurut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015). (Ludiya, 2016) menyatakan stres adalah reaksi yang tidak diinginkan dari setiap orang karena stres yang tinggi atau jenis faktor lain seperti stres di tempat kerja. (Priyowidodo et al., 2019) mendefinisikan bahwa kecemasan adalah kondisi seseorang ketika dia memiliki masalah dan tidak dapat mengatasinya atau menyelesaikannya dengan baik tanpa menemukan jalan keluar. Stres dapat menyebabkan individu mengalami banyak masalah, baik fisiologis

maupun psikologis. Ketika karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat mempertahankan kemajuan organisasi sampai mereka mencapai tingkat stres, maka motivasi untuk berpindah mungkin berasal dari karyawan itu sendiri.

## B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berlandaskan pada penelitian sebelumnya, yang mencakup jenis penelitian dan teori yang digunakan, serta penjelasan mengenai teknik dan metode penelitian yang dipergunakan sebagai berikut:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Widyatmono, (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intention</i> .	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . $KK \rightarrow TI: -S$
2.	Wisantyo & Madiistriyatno, (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> (studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah).	Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Intensi <i>Turnover / Intention</i> .	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> . $SK - >TI: +TS$
3.	Indrayanti & Riana, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Turnover intention</i> .	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .



- Mediasi  
Komitmen  
Organisasional  
pada PT. Ciomas  
Adisatwa Di  
Denpasar.
4. Ludiya, (2016). *Work Policies, Life Work Conflict, Job Loneliness, Stress, dan Turnover Intention* terhadap *Turnover Intention* pada sebuah Universitas Swasta di Kota Batam.
5. Yani, (2016). *Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention* Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.
6. Nugraha & Purba, (2017). *Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja sebagai variabel penentu Turnover intention.*
7. Asep Saifuddin Chalim, (2018). *Effect Of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction On Turnover Intention.*
- KK->TI: -S
- Variabel Stres Kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention.*  
SK -> TI: -S
- Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*  
KK->TI: -S
- Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention.*  
SK -> TI: +S
- Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*  
KK -> TI : -S

- : A Case Study Of Newcomer Lecturers At Private Islamic Universities In East Java Province, Indonesia.
8. Priowidodo *et al.*, (2019). *Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation* Jakarta. *Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation* Jakarta. *Variabel Stres Kerja* berdampak positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. SK -> TI: +S
9. Meri Handayani & Subudi, (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention* Jakarta. *Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover intention*. *Kepuasan Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. KK->TI: -S
10. Dwiyantri et Al, (2019). *Job satisfaction, psychological contract, Social Support, and Turnover Intention : Role of social support as a mediator* Jakarta. *Job satisfaction, Psychological contract, Social Support, Turnover Intention*. *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. KK->TI: TS
11. Muhamad Ekhsan, (2019). *The Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment On* Jakarta. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*. *Kepuasan Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

- |     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
|     | Employee<br><i>Turnover<br/>Intention.</i>  |   | KK -> TI : -S  |
| 12. | Rahmawati <i>et al.</i> ,<br>(2020). <i>External<br/>alternatives, job<br/>stress on job<br/>satisfaction and<br/>employee<br/>Turnover<br/>Intention.</i>                                    | <i>External<br/>Alternatives, Job<br/>Stress, Job<br/>Satisfaction,<br/>Turnover<br/>Intention.</i> | Variabel Stres<br>Kerja berdampak<br>positif dan tidak<br>signifikan<br>terhadap variabel<br><i>Turnover<br/>intention.</i><br>SK -> TI: +TS |
| 13. | Putu Kristiani <i>et<br/>al.</i> (2020). <i>Hotel<br/>Employee's Job<br/>Satisfaction and<br/>its Implication to<br/>Turnover<br/>Intention.</i>  | <i>Job Satisfaction,<br/>Turnover<br/>Intention.</i>  | Kepuasan Kerja<br>karyawan<br>berpengaruh<br>negatif dan<br>signifikan<br>terhadap <i>Turnover<br/>Intention.</i><br>KK -> TI : -S           |
| 14. | Muttaqiyathun &<br>Rosita, (2020).<br><i>The effect of work<br/>satisfaction and<br/>work stress<br/>on employees'<br/>Turnover intention<br/>in PT. Telkom<br/>Indonesia<br/>Yogyakarta.</i> | <i>Job Satisfaction,<br/>Job Stress,<br/>Turnover intention</i>                                     | Variabel Stres<br>Kerja berdampak<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap variabel<br><i>Turnover Intention</i><br>SK -> TI: +S             |
| 15. | Novi Amanda <i>et<br/>al.</i> (2021).<br><i>Compensation,<br/>Job Stress, and<br/>Job Satisfaction<br/>on Nurse<br/>Turnover intention<br/>at Ananda Bekasi<br/>Hospital.</i>                 | <i>Compensation,<br/>Job Stress, Job<br/>Satisfaction,<br/>Turnover<br/>intention.</i>              | Kepuasan Kerja<br>berpengaruh<br>negatif dan<br>signifikan<br>terhadap <i>Turnover<br/>intention.</i><br>KK -> TI : -S                       |
| 16. | Napitupulu <i>et al.</i> ,<br>(2021).<br><i>Kepemimpinan<br/>Etis: Rahasia<br/>Menurunkan<br/>Stres Kerja<br/>Dan Turnover<br/>Intention.</i>   | <i>Stres Kerja,<br/>Kepemimpinan<br/>Etis, Turnover<br/>Intention.</i>                              | Variabel Stres<br>Kerja berdampak<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap variabel<br><i>Turnover<br/>intention.</i><br>SK -> TI: +S        |



- |     |  |  |   |
|-----|--|--|---|
| 17. | Ramlah <i>et al.</i> , (2021). The Influence of compensation and <i>job stress</i> on <i>turnover intention</i> through mediation of <i>job satisfaction</i> . | Job Stress, Compensation, Job Satisfaction, <i>Turnover intention</i> .                | Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> .<br>SK -> TI: +S |
| 18. | Pistariasih & Adnyani, (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> .  | Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, <i>Turnover Intention</i> .                   | Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .<br>KK->TI: -S                |
| 19. | Novitasari <i>et al.</i> , (2022). Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional?  | Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, <i>Turnover Intention</i> .                | Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> .<br>SK -> TI: +S |
| 20. | Jamil <i>et al.</i> , (2022). Investigating factors predicting employees' <i>turnover intention</i> : An empirical study on Islamic banking industry.          | <i>Workload, Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i> | Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> .<br>SK -> TI: +S |

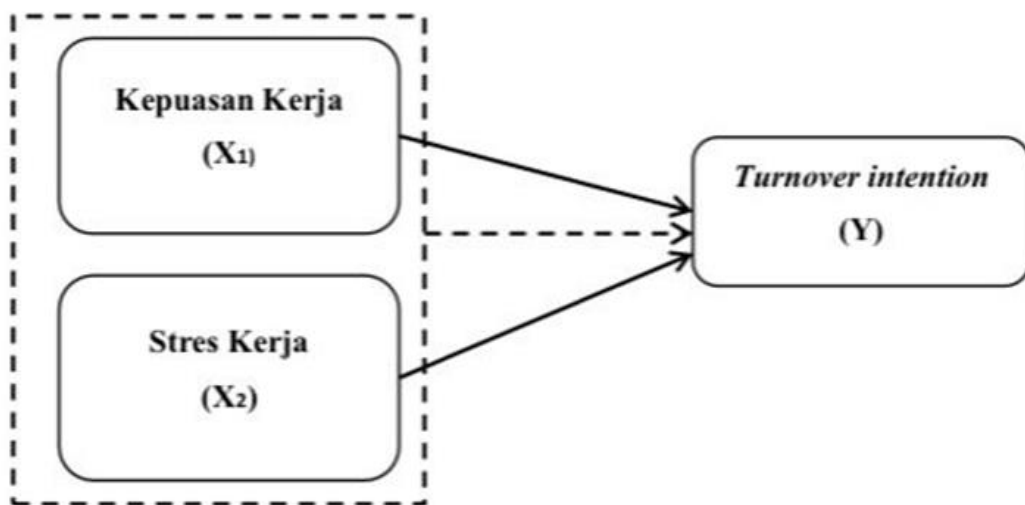
Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

### C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mendapatkan suatu konsep yang matang dan bermanfaat untuk menjelaskan setiap masalah dalam penelitian. Kemudian, memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian sampai menghubungkan setiap bagian yang ada di dalam penelitian. Tujuan dari

kerangka konseptual adalah, agar penelitian lebih terfokus ke dalam bentuk yang layak diuji dan memudahkan penyusunan dalam hipotesis.

Meninjau dari Rumusan Masalah dan Kajian Pustaka tentang variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*, maka dapat digambarkan dalam penelitian ini sebuah kerangka konseptual sebagai kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Keterangan:

- > = Berpengaruh secara Parsial  
 - - - - -> = Berpengaruh secara Simultan

#### **D. Perumusan Hipotesis**

##### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention***

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* (Jimad, 2011). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention*, yang menimbulkan masalah apakah karyawan puas

atau tidak kepuasan kerja berhubungan dengan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung keluar dari perusahaan ketika kepuasan kerjanya rendah.. Karyawan mengalami kepuasan kerja ketika mereka menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka, percaya bahwa mereka memikul tanggung jawab, puas dengan gaji mereka, mengalami kebahagiaan, dan memiliki prospek untuk kemajuan karir. Selain itu, hubungan positif ada di antara rekan kerja dan antara karyawan dan manajer mereka. Karyawan menemukan kepuasan dalam pekerjaannya karena kemampuan perusahaan untuk menciptakan situasi kerja yang memuaskan secara emosional dan mencapai hasil yang positif. Kepuasan kerja mencakup berbagai atribut yang berkontribusi terhadap kepuasan. Akibatnya, perusahaan dapat menjunjung tinggi kepuasan karyawannya, sehingga mengurangi kecenderungan mereka untuk memikirkan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. (Meri Handayani & Subudi, 2019). Kepuasan kerja merupakan faktor penentu faktor-faktor yang dapat merangsang keinginan karyawan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain (*turnover intention*) (Yani, 2016).

Mengevaluasi tingkat komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Individu yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi sering kali mencerminkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Namun, perlu diingat bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu berarti kurangnya niat untuk menjajaki peluang lain, karena

komitmen masih dapat berdampingan dengan keinginan untuk menjajaki pilihan baru. Usaha perusahaan sebagai cara untuk mengurangi tingkat *turnover* bisa dilakukan dengan cara melakukan pengendalian pada sumber-sumber kepuasan kerja serta faktor-faktor yang membuat perusahaan percaya (Widyatmono, 2015).

Dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* muncul akibat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari berbagai faktor yang menimbulkan ketidaknyamanan di lingkungan kerjanya. Akibatnya, ketidakpuasan ini mendorong karyawan untuk mencari peluang di organisasi lain atau mencari pilihan pekerjaan alternatif.

Masukan dari penelitian (Kristiani, 2020) dan (Indrayanti & Riana, 2016), Mengemukakan pernyataan tersebut menegaskan bahwa terdapat korelasi negatif antara kepuasan kerja dan niat berpindah, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja meningkat, niat berpindah menurun. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, tingkat pergantian karyawan akan mengalami penurunan. Di sisi lain, apabila kepuasan kerja menurun, cenderung akan terjadi meningkatnya kecenderungan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

Berdasarkan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, dihasilkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention***

Stres kerja didefinisikan sebagai dampak fisik dan psikologis yang ditimbulkan oleh tuntutan stres di lingkungan kerja dapat terjadi akibat pekerjaan yang tidak cocok dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan individu, muncul karena kebutuhan lingkungan dan respon setiap individu terhadapnya mungkin berbeda. Karena tekanan pekerjaan ini, orang gelisah, mengalami stres kronis, ketegangan emosional meningkat, proses berpikir dan perubahan kondisi fisik setiap individu. Dari beberapa penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa stres kerja adalah respons terhadap situasi dan kondisi kerja yang mempengaruhi karyawan secara negatif dan merenggut nyawa karyawan sedemikian rupa sehingga menimbulkan perubahan pada diri karyawan baik secara fisiologis, mental maupun moral (The National Institute for Occupational Safety and Health, 2008). Stres terkait pekerjaan memberikan tekanan pada pekerjaan, dan itu dapat berasal dari faktor internal karyawan atau lingkungan kerja itu sendiri. Stres kerja karyawan seringkali terkait dengan tuntutan tugas mereka, menjadi faktor penyebabnya. Beban kerja dan persyaratan pekerjaan yang berlebihan berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan. Karena tuntutan yang tinggi, banyak karyawan yang bekerja lembur tanpa dapat mengatur waktu mereka secara efektif, sehingga waktu istirahat mereka terkuras. (Nugraha & Purba, 2017). Stres mengacu pada keadaan yang dialami individu ketika mereka menghadapi masalah yang tampaknya tidak dapat diatasi dan tidak memiliki solusi yang efektif atau alternatif yang layak. Stres semacam itu dapat



menyebabkan berbagai gangguan fisiologis dan psikologis. Dalam pengaturan organisasi, karyawan yang berjuang untuk mengatasi tuntutan dan kompleksitas dalam perusahaan pada akhirnya dapat mencapai tingkat stres yang tinggi, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan niat berpindah di antara karyawan itu sendiri. (Priyo Widodo et al., 2019). *Turnover intention* (TOI) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan tujuan mencari peluang kerja yang lebih baik. Ini menandakan keputusan akhir karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik melalui pengunduran diri sukarela atau pemutusan hubungan kerja paksa (Lestari & Margaretha, 2020). Hasil yang diteliti (Napitupulu et al., 2021) dan (Muttaqiyathun & Rosita, 2020) mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap niat seseorang untuk berpindah ke tempat lain.

Berdasarkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

