

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Teori dan Kajian Pustaka

Dalam perancangan penelitian ini, peneliti melakukan pencarian dan analisis terhadap berbagai penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan tema utama yang diteliti. Terdapat lima kata kunci utama dalam penelitian ini, yaitu Generasi Z, Generasi Milenial, *turnover intention*, motivasi kerja, dan stres kerja. Dalam sub-bab kajian pustaka, penyusunan akan mengikuti kategori yang dibuat berdasarkan empat kata kunci tersebut.

1. Generasi Z

Generasi Z adalah kelompok generasi yang mengikuti setelah Generasi Milenial. Generasi tersebut terlahir pada rentang tahun 1997 hingga sampai 2012, dan sering dijuluki sebagai generasi net atau generasi internet. Pandangan umum tentang Generasi Z adalah bahwa mereka memiliki pemahaman yang kuat terkait teknologi, bahkan lebih daripada Generasi Milenial, karena mereka tumbuh dengan penggunaan *smartphone* dan media sosial sebagai hal yang sudah lumrah sejak mereka lahir (Zorn, 2017). Pada masa remaja, individu dari generasi Z mengalami perubahan yang sangat cepat dalam berbagai aspek, termasuk fisik, emosional, sosial, moral, dan kecerdasan. Keterkaitan mereka dengan teknologi sangat erat karena dilahirkan di era di mana mendapatkan informasi, khususnya melalui internet, telah menjadi aspek yang tak terpisahkan dari budaya global. Fenomena ini berdampak pada nilai-nilai, pandangan, dan tujuan hidup yang dianut oleh generasi Z. Keberadaan generasi Z juga menghadirkan tantangan baru dalam hal

pengelolaan organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (Putra, 2016).

2. Generasi Milenial

Kata generasi menurut KBBI adalah kelompok individu yang memiliki periode waktu hidup yang relatif sama dan mengalami peristiwa sejarah yang serupa dalam periode yang sama. Kata selanjutnya adalah "Milenial," sebuah kategori demografis yang muncul setelah generasi X. Berbeda dengan generasi X, generasi Milenial tidak terikat oleh batasan waktu yang pasti untuk periode awal dan akhir dari kelompok ini. Generasi milenial lahir dalam rentang tahun 1981 hingga 1996. Mereka disebut generasi milenial karena mereka hidup pada masa pergantian milenium. 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 (Pew Research Center, 2019). 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 (Deloitte, 2020).

3. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah suatu keinginan individu untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan (Wirawan, 2015). Hal ini merupakan hasil dari kesadaran dan niat yang disengaja untuk meninggalkan perusahaan (Napitupulu *et al.*, 2021). *Turnover* sendiri mengacu pada proses perputaran karyawan yang keluar masuk dalam sebuah perusahaan. Meskipun *turnover* karyawan adalah hal yang tidak dapat dihindari dan diharapkan oleh

perusahaan, perusahaan perlu menjaga agar tingkat *turnover* tetap rendah. Tingkat *turnover* perusahaan dapat bervariasi tergantung pada faktor industri, jenis pekerjaan, ukuran perusahaan, wilayah, dan sebagainya. Ketika karyawan keluar dari suatu organisasi, hal ini dapat menjadi indikasi tingginya tingkat *turnover intention* di organisasi tersebut (Susiani & Vera, 2014). Adapun faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja dari perusahaan, seperti kurangnya komitmen terhadap upaya karyawan dalam mengembangkan perusahaan, tingkat stres kerja yang tinggi, dan rendahnya tingkat motivasi karyawan (Nugraha & Purba, 2018).

Beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* meliputi ketidakpuasan terhadap pekerjaan, gaji, dan lingkungan kerja (Rasmi & Puad, 2013). Menurut (Harnoto, 2022:2) terdapat empat indikator *turnover intention*: Pertama, meningkatnya tingkat absensi. Kedua, keberanian untuk melanggar norma-norma kerja, dimana karyawan yang merencanakan untuk berpindah pekerjaan sering kali melanggar peraturan dalam lingkungan kerja. Ketiga, keteguhan dalam menyampaikan keberatan atau protes kepada atasan. Keempat, perilaku yang berbeda dari biasanya yang dimana perilaku positif karyawan menunjukkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah semangat yang ditanamkan dalam karyawan terhadap organisasi, berasal dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Motivasi merupakan komponen psikologis yang mencerminkan dorongan individu terhadap tugas pekerjaan, serta perasaan kepuasan dan tanggung jawab terhadap aktivitas yang dijalankan (Putrianti *et al.*, 2014). Motivasi muncul ketika ada

kemauan, kemampuan, dan peluang. Motivasi dalam bekerja merupakan dorongan atau kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun guna mencapai hasil kerja yang optimal (Wardana & Jamal, 2020). Jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif dan mencapai hasil yang positif bagi keseluruhan organisasi.

Abraham Maslow mengembangkan Teori Hierarki Kebutuhan dalam konteks motivasi kerja (Sari & Dwiarti, 2018) yang terdiri dari lima tahap. Tahap pertama adalah kebutuhan fisiologis, tahap kedua adalah kebutuhan rasa aman, tahap ketiga adalah kebutuhan sosial, tahap keempat adalah kebutuhan penghargaan, dan tahap kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri. Apabila keperluan karyawan tercukupi mulai dari kebutuhan fisiologis sampai pencapaian pribadi, ini bisa mengurangi minat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau niat untuk berpindah. Sebaliknya, jika kebutuhan pokok karyawan tidak terpenuhi dalam lingkungan perusahaan, mereka mungkin akan mempertimbangkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut di tempat lain.

Motivasi kerja para pegawai umumnya dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk keterkaitan dengan lingkungan, penghargaan dan pencapaian, ambisi dan tujuan, kapasitas pembelajaran, situasi personal pegawai, lingkungan kerja, dan upaya dari kepemimpinan dalam membangkitkan semangat pegawai (Priansa, 2014:220). (Sedarmayanti, 2015:233-239) mengidentifikasi lima indikator motivasi kerja, yaitu gaji, penghargaan, tanggung jawab, hubungan kerja, dan keberhasilan.

5. Stres Kerja

Stres kerja dapat dimaknai sebagai dorongan atau tanggungan yang dirasakan oleh para pekerja ketika menghadapi tugas-tugas pekerjaan (Wisantyo &

Madiistriyatno, 2015). Hal ini terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja yang dihadapi dan kemampuan individu untuk menyelesaikannya (Vanchapo, 2020). Stres kerja menciptakan ketegangan emosional yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan mental karyawan (Gaol, 2014). Stres dapat muncul ketika seseorang menghadapi masalah yang sulit diatasi atau belum menemukan solusinya, dan jika tidak diatasi, dapat berdampak pada kesehatan individu (Fahmi, 2016:214). Hal ini menekankan pentingnya peran pimpinan dalam mengelola stres kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan, sehingga karyawan merasa didukung dan dihargai atas kerja keras mereka. Penghargaan atas prestasi dan kontribusi karyawan juga menjadi faktor penting dalam mengelola stres. Selain itu, pimpinan juga harus memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan agar mereka dapat terus maju dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, pimpinan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi stres dalam bekerja.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi stres dalam bekerja, diantaranya faktor organisasi, lingkungan, dan individu (Basalamah & Sinaga, 2023). Menurut (Hasibuan, 2014:204) enam indikator dalam stres kerja, yaitu beban kerja yang berat, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, tentu merujuk kepada penelitian sebelumnya yang dianggap relevan, baik dalam aspek jenis penelitian maupun prinsip teoritis yang digunakan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|
| 1. | Putrianti <i>et al.</i> , (2014). Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). | Kompensasi, Motivasi Kerja, <i>Turnover Intention</i> . | Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 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 & Menengah). | Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Intensi <i>Turnover</i> . | Variabel Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 3. | Ludiya, (2018). Pengaruh <i>Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress</i> , dan <i>Loneliness</i> terhadap <i>Turnover Intentions</i> pada sebuah Universitas Swasta di Kota Batam. | <i>Worklife Policies, Worklife Conflict, Job Stress, Loneliness, Turnover Intention</i> . | Variabel Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 4. | Ananto <i>et al.</i> , (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali Dan Lombok Universitas Swasta di Kota Batam. | Kepuasan Kerja, Motivasi, Intensi Keluar. | Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 5. | Putri & Rumangkit, (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. | Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, <i>Turnover Intention</i> | Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 6. | Masfufah, (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). | Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i> . | Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |

| | | | |
|-----|--|---|---|
| 7. | Nugraha & Purba, (2017). Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja sebagai variabel penentu <i>Turnover intention</i> . (Karyawan PT Adhi Karya Persero Tbk). | Tuntutan Pekerjaan, Stres Kerja, <i>Turnover Intention</i> . | Variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 8. | Saefullah <i>et al.</i> , (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat <i>Turnover</i> pegawai. (karyawan apotek dan klinik Buchori Serang Banten). | Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, <i>Turnover Intention</i> . | Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 9. | Priyowidodo <i>et al.</i> , (2019). <i>Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta</i> . | <i>Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, Work Stress, Turnover Intention</i> . | Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> . |
| 10. | Ramlawati <i>et al.</i> , (2020). <i>External alternatives, job stress on job satisfaction and employee Turnover intention. (Bank Mandiri Regional Sulawesi in Makassar City)</i> . | <i>External Alternatives, Job Stress, Job Turnover Intention</i> . | Variabel Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 11. | Muttaqiyathun & Rosita, (2020). <i>The effect of work satisfaction and work stress on employees' Turnover intention in PT. Telkom Indonesia Yogyakarta</i> . | <i>Work Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention</i> . | Variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 12. | Napitupulu <i>et al.</i> , (2021). Kepemimpinan Etis: Rahasia Menurunkan Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> . (Karyawan Garmen Industri di Indonesia). | Stres Kerja, Kepemimpinan Etis, <i>Turnover Intention</i> . | Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| 13. | Ramlah <i>et al.</i> , (2021). <i>The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. (employees at PT. Infomedia Nusantara Malang).</i> | <i>Compensation, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i> | Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 14. | Apthioman & Pramono, (2021). <i>The effect of work stress, workload, and work motivation of employees of the investment banking division of PT. XYZ during the implementation of work from home on turnover intention.</i> | <i>Work Stress, Workload, Work Motivation, Turnover Intention.</i> | Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . |
| 15. | Rinaldy & Parwoto, (2021). <i>The Effect Of Personality, Work Motivation, And Compensation To Turnover Intention. (Employees of PT. MPI).</i> | <i>Personality, Work Motivation, Compensation, Turnover Intention.</i> | Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . |
| 16. | Susanti & Herminingsih, (2022). <i>Organizational Culture, Compensation, And Work Motivation Have A Significant Influence On Turnover Intention. (Employees at PT Sinergy Information Pratama).</i> | <i>Organizational Culture, Compensation, Work Motivation, Turnover Intention.</i> | Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . |
| 17. | Jamil <i>et al.</i> , (2022) <i>Investigating factors predicting employees' turnover intention: An empirical study on islamic banking industry. (Employees of Bank BTN Syariah Malang).</i> | <i>Workload, Job Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i> | Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |
| 18. | Novitasari <i>et al.</i> , (2022) <i>Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? (Karyawan Pada Industri Garmen di indonesia).</i> | <i>Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Turnover Intention.</i> | Variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| 19. | Arief et al., (2022) <i>Work Stress And Work Motivation On Employee's Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment. (Employees of FEC PT. Ruang Raya Indonesia Sumapapua I Makassar, Pare-Pare, Palopo).</i> | <i>Work Stress, Work Motivation, Turnover Intention.</i> | Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention.</i> |
| 20. | Zamzami et al., (2022) <i>Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees. (PT. Kereta Commuter Indonesia in Jakarta).</i> | <i>Quality of Worklife, Motivation, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i> | Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention.</i> |

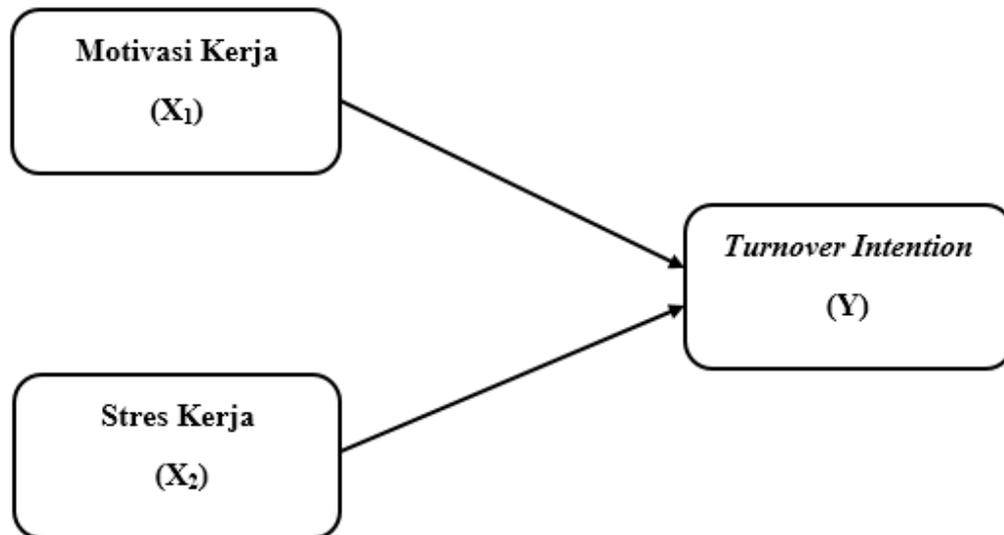
Sumber: diolah, 2023

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan sebuah rancangan atau garis besar yang dibuat peneliti dalam proses penelitian. Sehingga membantu dalam menentukan teori, mendapatkan suatu konsep yang matang, serta mengidentifikasi variabel-variabel yang dapat menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual berfungsi untuk menggambarkan hubungan antar variabel independen yaitu Motivasi Kerja sebagai variabel (X1) dan Stres Kerja sebagai variabel (X2), dengan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* sebagai variabel (Y).

Adapun tujuan dari adanya kerangka konseptual ini adalah untuk mengarahkan penelitian ke dalam bentuk yang dapat diuji secara layak dan memudahkan dalam penyusunan hipotesis. Kerangka konseptual ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan swasta generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda untuk berpindah pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas yang sebelumnya sudah diuraikan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dibuat sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> = Berpengaruh secara Parsial

D. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Motivasi dalam lingkup kerja memiliki peranan sentral dalam operasional perusahaan karena berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (niat berpindah). Pada dasarnya, tindakan individu muncul sebagai hasil dari pemicu atau dorongan, entah itu berasal dari dalam dirinya maupun dari lingkungan sekitar, dengan tujuan memenuhi kebutuhannya. Tindakan seseorang seringkali dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Ada dua faktor utama dalam konteks motivasi, yakni intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik melibatkan dorongan yang timbul dari dalam diri individu, yaitu kepuasan pribadi yang diraih saat melakukan suatu kegiatan. Sementara itu,

motivasi ekstrinsik melibatkan pendorong yang mendorong individu untuk bekerja berdasarkan faktor-faktor luar seperti kompensasi finansial dan faktor lainnya (Ananto *et al.*, 2016). Ketika seorang karyawan termotivasi, hal ini tidak hanya meningkatkan kinerjanya, tetapi juga meningkatkan komitmen terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki keyakinan diri berusaha dengan maksimal untuk menuntaskan tugas dengan efektif dan sesuai waktu. Keterkaitan antara karyawan dan perusahaan adalah sangat erat dan tidak terpisahkan. Peran utama dalam menjalankan berbagai kegiatan perusahaan diemban oleh karyawan. Ketika motivasi kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi, tidak dapat disangkal bahwa performa perusahaan juga akan optimal, menghasilkan hasil yang positif. Namun, di sisi lain, jika karyawan beroperasi dengan rendah produktivitas, menunjukkan kurangnya semangat, kurang konsentrasi, dan moral yang rendah, maka tantangan bagi perusahaan untuk berfungsi secara baik akan muncul.

Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka akan memiliki semangat untuk memberikan hasil yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan. Namun, jika motivasi tidak dikelola dengan baik, ini dapat menyebabkan tingginya niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) karyawan. Kurangnya perhatian dari atasan terhadap karyawan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan, yang pada nantinya mempengaruhi kinerja perusahaan dan menghambat kemajuan perusahaan. Motivasi muncul dari sumber internal individu untuk memenuhi keperluan pribadi, atau bisa dipengaruhi oleh dorongan yang datang dari luar. Namun, jenis motivasi paling efektif adalah yang bersumber dari batin individu itu sendiri, karena ini melibatkan partisipasi sukarela dan tidak ada unsur

tekanan. Selain itu, setiap orang memiliki variasi motivasi dalam upaya mencapai tujuan yang berbeda-beda. Ketika motivasi kerja karyawan rendah, mereka akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat membosankan, hal inilah yang dapat mengakibatkan mereka bekerja dengan kurang semangat dan secara asal-asalan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus sensitif terhadap kondisi ini, karena hal tersebut secara bertahap akan mempengaruhi produktivitas keseluruhan dalam organisasi. Jika motivasi kerja karyawan meningkat, keinginan untuk pindah bekerja akan berkurang. Artinya, jika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi, baik dalam bentuk materi ataupun non-materi, kebutuhan fisik dan spiritual yang memotivasi mereka dalam bekerja, maka kemungkinan keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan akan berkurang (Putri & Rumangkit, 2017). Apabila pegawai menganggap bahwa tugas pekerjaan yang mereka emban terlampaui berat, hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan (Zamzami *et al.*, 2022) dan (Rinaldy & Parwoto, 2021), menemukan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika karyawan merasa termotivasi saat bekerja, maka cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah pekerjaan atau memiliki niat untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*, sehingga dibuat hipotesis sebagai berikut :

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

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Meningkatnya stres kerja dapat menyebabkan tingginya *turnover intention* karyawan. Apabila organisasi ingin memelihara aset intelektualnya, langkah yang perlu diambil adalah mengurangi tekanan dalam lingkungan kerja yang mungkin memicu stres pekerjaan. Hal ini dapat berdampak pada kemunculan stres kerja yang pada akhirnya turut berperan dalam meningkatnya tingkat pergantian karyawan (Irvianti & Verina, 2015). Stres kerja adalah suatu kondisi di mana tingkat ketegangan fisik maupun psikologis seseorang melampaui batas kemampuan manusia, baik itu disebabkan faktor internal maupun eksternal. Stres umumnya timbul karena individu menghadapi situasi yang tidak terduga dari lingkungannya, yang kemudian menimbulkan reaksi tertentu (Muttaqiyathun & Rosita, 2020). Peran pemimpin sangat penting dalam mengurangi stres terkait pekerjaan (Napitupulu *et al.*, 2021).

Salah satu indikasi stres kerja disebabkan oleh faktor seperti tugas yang terlalu berat yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan yang diharapkan menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas lebih tinggi dan volume yang lebih besar dalam jangka waktu yang terbatas, mungkin mengalami beban yang dirasakannya. Beban kerja yang berlebihan ini seringkali memaksa karyawan untuk bekerja lembur dan mengabaikan waktu istirahat mereka (Nugraha & Purba, 2018). Sehingga, penting bagi pemimpin untuk mengelola stres kerja karyawannya. Selain itu, memberikan penghargaan atas kerja keras mereka, serta memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan agar mereka dapat terus maju dan berkembang. Tingkat stres yang ekstrem seringkali dapat mengganggu kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya, karena dapat menyebabkan

kekhawatiran yang berlangsung secara terus-menerus (Jamil *et al.*, 2022). Stres terkait pekerjaan yang dialami bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal (lingkungan kerja). Interaksi yang kurang harmonis dan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat menjadi penyebab rasa ketidaknyamanan di tempat kerja (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Stres saat bekerja dapat dialami oleh siapa saja. Stres muncul ketika seseorang mengalami kegagalan dalam memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis mereka. Stres kerja cenderung memiliki dampak negatif yang berpotensi membahayakan individu. Stres kerja yang berkepanjangan dan intens dapat memberikan dampak yang merugikan bagi kesehatan karyawan secara keseluruhan. Stres psikologis yang mengganggu dapat mempengaruhi keseimbangan emosional dan mental karyawan, menghambat konsentrasi, dan menurunkan performa kerja mereka. Seorang atasan perlu mengelola stres kerja dengan baik dan memberikan dukungan yang tepat kepada karyawan, seperti program kesejahteraan karyawan dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung (Ludiya, 2018).

Penelitian yang dilakukan (Napitupulu *et al.*, 2021) dan (Muttaqiyathun & Rosita, 2020), terungkap bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*. Dalam konteks ini, semakin meningkatnya tingkat stres kerja diikuti oleh peningkatan niat berpindah pekerjaan. Mengacu pada teori dan penelitian sebelumnya mengenai dampak stres dalam lingkungan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan, maka dihasilkan hipotesis sebagai berikut:

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