

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Teori ini bertujuan untuk memverifikasi relevansi topik penelitian. Fokus utama mencakup generasi z, niat berhenti kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta stres kerja. Oleh karena itu, tinjauan pustaka ini disusun sesuai kata kunci yang dipaparkan.

2.1.1. Generasi Z

Generasi z mencakup orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini sangat mengenal teknologi digital baru. Mereka sangat ahli dalam menggunakan teknologi, terutama internet dan perangkat digital. *Pew Research Center* (2020) menyebutkan bahwa generasi z merupakan penduduk asli digital. Artinya mereka tumbuh saat teknologi informasi dan komunikasi berkembang pesat. Karena itu mereka lebih mengenal komputer dan lebih mungkin memperoleh informasi secara *online* dibandingkan generasi sebelumnya (Sakatiriri, 2021).

Generasi z dibesarkan dalam lingkungan yang sarat dengan pengaruh teknologi, yang turut membentuk kepribadian serta sistem nilai mereka. Mereka mampu beradaptasi dengan cepat terhadap kemajuan teknologi dan memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakannya untuk keperluan sehari-hari maupun pengembangan diri (Nusaibah, 2023). Studi yang dilakukan McKinsey (2022) mengidentifikasi bahwa perilaku generasi z dapat dikategorikan ke dalam beberapa karakteristik utama. Salah satu karakteristik yang menonjol adalah bahwa generasi z dikenal sebagai *the dialoguer*, yaitu individu yang cenderung aktif dalam membangun komunikasi dua arah, terbuka terhadap perbedaan pandangan, dan gemar mengeksplorasi berbagai perspektif sebelum mengambil keputusan. Ciri ini menunjukkan bahwa generasi z memiliki kecenderungan untuk menjalin

interaksi yang lebih kolaboratif, baik dalam lingkungan sosial maupun profesional, serta lebih menghargai transparansi dan keaslian dalam komunikasi.

2.1.2. *Job Embeddedness*

2.1.2.1. Pengertian *Job Embeddedness*

Job embeddedness merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa melekat pada pekerjaannya dan lingkungan kerjanya, yang mencakup hubungan sosial, kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi, serta potensi pengorbanan bila harus meninggalkan pekerjaan tersebut (Karatepe, 2021). Konsep ini berfungsi sebagai “jaring sosial” yang menghambat niat untuk keluar dari pekerjaan. Menurut Syaefudin et al. (2020) mengatakan bahwa *job embeddedness* menjadi salah satu alasan karyawan ingin bertahan pada pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai *job embeddedness* di dalam pekerjaannya memiliki perasaan terikat terhadap hal-hal yang menyangkut pekerjaannya seperti teman kerja, lingkungan kerja yang positif memungkinkan individu untuk mengekspresikan keterikatan mereka terhadap organisasi dengan menunjukkan komitmen dan upaya dalam mempertahankan keberlangsungan anggota tim di tempat mereka bekerja. Aspek penting dari keterikatan pekerjaan dalam penilaian adalah faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi hubungan individu dengan tim dan orang lain, persepsi kesesuaian dengan pekerjaan, organisasi, dan komunitas mereka dan kemungkinan reaksi mengenai apa yang harus mereka korbankan jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka seperti frekuensi interaksi dengan rekan kerja, persepsi kecocokan diri dengan lingkungan kerja, tingkat kepuasan terhadap benefit yang diterima (Mitchell et al., 2001 dalam (Yoon et al., 2022)).

2.1.2.2. Indikator *Job Embeddedness*

Syaefudin et al. (2020) mengatakan bahwa *job embeddedness* memiliki tiga bagian utama:

1. *Fit* (Kesesuaian): Sejauh mana karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya dan organisasinya.
 - a. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan nilai pribadi
 - b. Kesamaan tujuan antara karyawan dan organisasi
 - c. Lingkungan kerja yang mendukung
2. *Link* (Hubungan): Jumlah koneksi sosial di tempat kerja.
 - a. Hubungan terhadap rekan kerja
 - b. Hubungan terhadap atasan
 - c. Keikutsertaan dalam kegiatan organisasi
3. *Sacrifice* (Pengorbanan): Apa yang akan hilang jika meninggalkan organisasi.
 - a. Kehilangan fasilitas atau tunjangan
 - b. Kehilangan kenyamanan kerja
 - c. Risiko terhadap kestabilan karier

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi mental yang dialami oleh pekerja yang merasa tertekan karena menganggap tuntutan pekerjaan yang harus mereka tangani terlalu berat dengan kemampuan yang mereka miliki (Rahmah & Wardiani, 2021). Stres kerja dapat berupa tekanan seperti tuntutan pekerjaan, masalah pribadi hingga beban kerja berlebih yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadikan ketidakseimbangan hidup baik fisik maupun mental karyawan dalam menangani pekerjaannya, yang akhirnya mempengaruhi kehidupan karyawan, emosi dan pola pikir serta perilaku karyawan.

Menurut Yuyun et al. (2024) stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tekanan psikologis yang dirasakan karyawan ketika terdapat ketidakseimbangan antara kapasitas individu dengan beban tugas atau tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat memicu gangguan secara psikologis maupun fisik, yang pada ujungnya berdampak pada menurunnya motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Situasi ini dapat mendorong individu untuk mempertimbangkan peluang kerja lain yang dinilai lebih menguntungkan dan memiliki tingkat tekanan yang lebih rendah. Selain itu, stres kerja juga berpotensi menyebabkan *burnout* yang seringkali berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Dewi & Sriathi, 2019). Berdasarkan apa yang kita ketahui tentang stres kerja, penulis percaya bahwa stres kerja terjadi ketika karyawan merasa tertekan di tempat kerja karena mereka pikir gaji mereka tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.3.2. Indikator Stres Kerja

Rahmah & Wardiani (2021) menjelaskan, beberapa indikator terjadinya stres kerja yang dirangkum sebagai berikut :

1. Beban Kerja

a. Jumlah tugas yang berlebihan

Karyawan merasakan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan atau kapasitas mereka.

b. Kelelahan kerja

Karyawan sering mengalami kelelahan fisik maupun mental akibat tingginya beban pekerjaan.

c. Kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Karyawan menghadapi tantangan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan karena volume pekerjaan yang tinggi.

2. Konflik dengan rekan kerja
 - a. Kurangnya komunikasi
Kurangnya komunikasi akan membuat sering terjadinya ketegangan antar karyawan.
 - b. Persaingan tidak sehat ditempat kerja
Persaingan yang tidak sehat akan memicu rasa cemas, kelelahan mental dan rasa tidak percaya terhadap rekan kerja.
3. *Job Insecurity* (Ketidakpastian pekerjaan)
 - a. Kekhawatiran kehilangan pekerjaan
Karyawan memiliki rasa cemas terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.
 - b. Ketidakamanan posisi
Karyawan merasa bahwa posisi atau peran mereka di dalam organisasi tidak sepenuhnya aman.
 - c. Ketidakpastian karier
Karyawan merasa tidak yakin terhadap prospek dan kelangsungan karier mereka di tempat kerja saat ini.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian kepuasan kerja

Safitri et al. (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seberapa baik atau buruk perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Pratiwis & Yuniantos (2023) kepuasan kerja memengaruhi bagaimana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, landasan teori mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ini bertumpu pada gagasan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara variabel bebas (seperti motivasi, suasana kerja, peluang pengembangan karier dan hubungan antar pekerja di tempat kerja) dengan variabel terikat (seperti kinerja, keinginan untuk tetap bekerja dan komitmen terhadap organisasi). Hasil uji mediasi dalam penelitian tersebut memenuhi persyaratan mediasi

secara statistik, di mana pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja signifikan secara statistik.

Pada definisi lain kepuasan kerja disebut sebagai sikap positif maupun negatif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani (Nyoman et al., 2024). Sedangkan menurut Nusran (2019) dalam Maulidah et al. (2022) kepuasan kerja yaitu perilaku positif karyawan atas tugas mereka yang muncul tergantung evaluasi atas keadaan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan mencintai pekerjaannya dengan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, hubungan kerja dan lingkungan (Atmaja, 2022). Studi oleh Novriansyah & Alie (2024) mengungkapkan bahwa penerapan sistem supervisi yang terencana dan terstruktur dapat menjaga kualitas kinerja serta memberikan umpan balik yang membangun bagi pegawai. Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan, Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dapat bersifat positif atau negatif, dan berasal dari apa yang dicapai, dialami, dan terjadi dalam pekerjaannya.

2.1.4.2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah hal-hal tertentu yang kita gunakan untuk melihat seberapa bahagia orang-orang dengan pekerjaan mereka. Menurut Novriansyah & Alie (2024) indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pembayaran upah / Gaji
Pembayaran upah yang sesuai dengan beban kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja / suasana kerja
Lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan membantu dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, suasana kerja di mana orang saling mendukung membantu karyawan merasa senang dengan perusahaan dan membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

3. Kelompok dan rekan kerja

Kelompok kerja salah satu yang menjadi pertimbangan setiap karyawan yang menetap disuatu perusahaan. Dengan rekan kerja yang baik, positif dan saling support akan membuat suasana tentram di perusahaan.

4. Supervisi

Supervisi atasan sangat menentukan suasana kerja yang tercipta, dengan penerapan supervisi yang tepat dan sesuai dengan jenis pekerjaan akan membuat lancar jalannya suatu perusahaan.

2.1.5. *Turnover Intention*

2.1.5.1. Definisi *Turnover Intention*

Keinginan untuk pindah kerja berarti seorang karyawan sedang berpikir untuk segera keluar dari pekerjaannya (Zhang & Guo, 2023). *Turnover intention* merujuk pada niat individu untuk berhenti yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, stres dan kepuasan kerja (Hanaysha, 2021). Hal yang dimaksud adalah keputusan ingin berpindah tempat kerja karena karyawan tidak mendapatkan sesuatu yang diinginkan karyawan di perusahaan tempat karyawan bekerja (Syaefudin et al., 2020). Menurut pandangan lain, *turnover intention* berkaitan dengan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dapat dipicu oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah adanya peluang kerja yang dianggap lebih menarik atau menjanjikan di organisasi lain, baik dari segi kompensasi, jenjang karier, maupun lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan harapan individu (Chandra, 2022).

Penelitian ini menyatakan bahwa *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai niat seseorang untuk berpindah pekerjaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat membawa berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi, termasuk peningkatan biaya untuk proses rekrutmen dan pelatihan, penurunan produktivitas kerja, serta gangguan

terhadap kelancaran operasional perusahaan. Pemahaman yang mendalam serta pengelolaan yang tepat terhadap *turnover intention* menjadi hal yang krusial dalam upaya mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Alasan dipilihnya *turnover intention* adalah karena tingkat *turnover* Perusahaan ritel terutama PT. JKL Bogor tinggi dan rata-rata karyawan keluar direntang usia gen z.

2.1.5.2. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Maulidah et al., (2022) hal-hal berikut dapat menunjukkan seberapa besar kemungkinan seseorang meninggalkan pekerjaannya:

1. Memikirkan keluar dari pekerjaan
Suatu pertimbangan untuk keluar dari posisi pekerjaannya, biasanya diawali oleh rasa ketidakpuasan akan tugas dan pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan di perusahaan.
2. Niat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik
Keinginan seseorang dalam mencari peluang kerja yang lebih baik.
3. Niat keluar perusahaan
Mengungkapkan keinginan kuat karyawan meninggalkan pekerjaannya setelah karyawan mencari dan menemukan peluang yang lebih baik. Keputusan akhir tergantung pada situasi dan preferensi karyawan. Bukan hanya sekadar tunjangan maupun insentif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menjadi dasar yang penting dalam penyusunan studi ini. Pemanfaatan kajian sebelumnya bertujuan untuk membantu penulis dalam memahami berbagai temuan yang telah dicapai oleh para peneliti sebelumnya, sehingga dapat memberikan arah yang lebih jelas dalam merumuskan fokus dan kerangka penelitian saat ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil
1	Wibowo, 2024	Kepemimpinan transformasional, <i>worklife balance</i> dan <i>job stress</i> .	Kepemimpinan transformasional dan <i>job stress</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Syaefudin, 2020	<i>Job embeddedness</i> , stres kerja, <i>turnover intention</i> .	Pengaruh <i>job embeddedness</i> , stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Taufik Hidayat, 2024	Stres kerja, <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, <i>turnover intention</i> .	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Marvin, 2023	<i>Job stres</i> , komitmen organisasi, <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja.	Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , namun tidak ditemukan pengaruh mediasi pada kepuasan kerja.
5	M Syaefudin, 2020	<i>Job embeddedness</i> , stres kerja, <i>turnover intention</i> .	<i>Job embeddedness</i> berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Muhammad Taufiq Daffa, 2023	Lingkungan kerja, beban kerja, <i>turnover intention</i> .	Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Generasi Z di PT X.
7	Nurramadhania Kusuma Putri, 2023	Lingkungan kerja, stres kerja, <i>turnover intention</i> .	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Generasi Z di perusahaan startup.

8	Yudha Manggala Dwi Santoso, 2022	Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daiyaplas Semarang.
9	Muhammad Rojaki, 2021	Lingkungan kerja, konflik kerja, stres kerja, kinerja karyawan.	Lingkungan kerja, konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Karoseri Kota Tegal.
10	Ganang Tri, 2023	<i>Work Life Balance</i> , stres kerja, <i>turnover intention</i> , Kepuasan kerja.	Pengaruh <i>work life balance</i> dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan BPR Yogyakarta.
11	Khoirun Nisa Aprilliani, 2023	Lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, <i>turnover intention</i> .	Lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Generasi Z di PT Samick Indonesia.
12	Atmaja, 2022	Kepuasan kerja, kinerja karyawan.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Pertiwi, 2024	Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, Pengaturan kerja fleksibel.	Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh pada kepuasan kerja.
14	Rahmah A, 2021	Beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja.	Beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
15	Pratiwis, 2023	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja.	Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
16	Dewi p, 2019	Stres kerja, kepuasan kerja, <i>turnover intention</i> .	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Beberapa penelitian pada Tabel 2.1 menunjukkan cara yang berbeda dalam mempelajari hal-hal yang mempengaruhi *turnover intention*. Misalnya Wibowo et

al. (2024) menemukan bahwa *transformational leadership* dan *job stress* mengubah seberapa besar keinginan orang untuk keluar. Sementara penelitian oleh Syaefudin et al., n.d (2020) menemukan bahwa *job stress* sangat mempengaruhi *turnover intention*. Hasil yang serupa, stres kerja diketahui memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Marvin, 2023). Sementara Taufik Hidayat (2024) menemukan bahwa stres kerja dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh. Penelitian lain oleh Nurramadhania Kusuma Putri (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa besar kemungkinan orang untuk keluar, terutama di perusahaan *startup*.

Penelitian oleh Yudha Manggala Dwi Santoso (2022) dan Muhammad Rojaki (2021) juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja, beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja sangat memengaruhi *turnover intention* di berbagai industri. Penelitian Atmaja (2022) menyebutkan bahwa faktor kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan, dan supervisi sangat memengaruhi seberapa bahagia seseorang terhadap pekerjaannya di suatu perusahaan. Penelitian Pertiwi & Prena (2024) menyatakan aturan kerja fleksibel berpengaruh pada kepuasan kerja dan beban kerja memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan pendapat Rahmah & Wardiani (2021) yang menyatakan bahwa besarnya beban pekerjaan dan seberapa bahagia seseorang terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan.

Kepuasan kerja menurut Pratiwis & Yuniantos (2023) berperan sebagai perantara yang menggambarkan atau memperjelas hubungan antara variabel bebas (seperti motivasi, suasana kerja, peluang pengembangan karier, hubungan sosial di tempat kerja dan keseimbangan kerja-hidup) dengan variabel terikat (seperti kinerja, keinginan untuk tetap bekerja, dan komitmen terhadap organisasi). Sedangkan menurut Dewi & Sriathi (2019) stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* namun berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang memediasi hubungan stres kerja dengan *turnover intention*.

Perbedaan metodologi dan temuan dalam penelitian ini mencerminkan kompleksnya pemahaman terhadap *turnover intention* di berbagai sektor industri dan organisasi, namun secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa hal-hal seperti keterikatan pekerjaan, kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja penting untuk dipikirkan. Mempertimbangkan hal-hal ini dapat membantu menurunkan pergantian karyawan dan mempertahankan karyawan di sektor ritel dan industri lainnya.

2.2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual adalah rencana yang menunjukkan bagaimana berbagai ide dan faktor saling terhubung. Ide dan faktor ini terkait dengan masalah penelitian (Atmaja, 2022). Dalam penelitian ini, kerangka konseptual berfungsi untuk menggambarkan korelasi antara variabel yang diselidiki serta sebagai pedoman dalam mengidentifikasi permasalahan penelitian serta perumusan hipotesis. Penelitian ini memiliki fokus utama pada faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan gen z di PT. JKL Bogor. Studi ini mengkaji bagaimana keterikatan pekerjaan dan stres kerja memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja. Keterikatan pekerjaan dan stres kerja merupakan variabel bebas, sedangkan keinginan untuk berpindah kerja merupakan variabel terikat.

Variabel dependen (Y): *Turnover Intention* (keinginan untuk berpindah kerja)

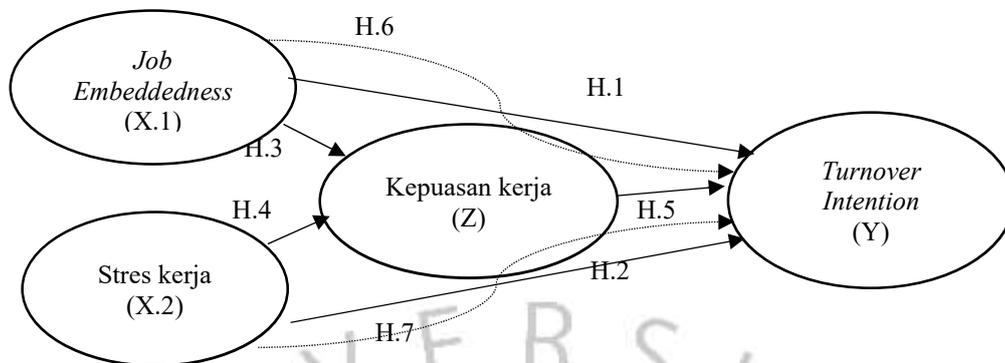
Variabel Independen (X):

X.1: *Job Embeddednes* (Keterikatan Kerja)

X.2: Stres Kerja

Variabel mediasi (Z): Kepuasan kerja

Job embeddedness, stres kerja dan *turnover intention*, dengan digambarkan kerangka penelitian seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.2.2. Hipotesis Hubungan Antar Variabel

Setelah meninjau penelitian yang ada dan mempertimbangkan bagaimana berbagai hal yang kami pelajari saling berhubungan, peneliti menemukan ide berikut untuk menguji:

2.2.2.1. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Job embeddedness dipercaya memiliki peran dalam menekan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya, memiliki hubungan sosial yang kuat di lingkungan kerja, dan merasa akan kehilangan banyak hal jika keluar, maka mereka cenderung bertahan. Syaefudin et al. (2020) menegaskan bahwa keterikatan kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan *turnover intention* dalam industri barang dan jasa, hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*.

H1: *Job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.2.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Perasaan stres di tempat kerja sering kali dihubungkan dengan keinginan yang lebih besar untuk berhenti. Tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakjelasan tanggung jawab sering kali menurunkan motivasi dan komitmen karyawan. Yu et al. (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dan seberapa besar kemungkinan karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Fauzi et al. (2022) hal-hal seperti lingkungan fisik di tempat kerja dapat menyebabkan stres kerja. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan tekanan psikologis yang berdampak negatif terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja. Selanjutnya kelompok kerja turut memengaruhi, seperti rendahnya tingkat kepercayaan antar rekan, hambatan komunikasi, dan hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Terakhir, aspek organisasi juga menjadi penyebab, khususnya struktur perusahaan yang tidak efisien dan kebijakan yang tidak sesuai. Sejumlah temuan mengindikasikan bahwa intensi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya cenderung meningkat seiring dengan tingginya tingkat stres kerja yang dialami.

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

2.2.2.3. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kepuasan kerja

Hubungan antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Ketika karyawan merasa cocok dan terhubung dengan organisasi serta melihat nilai dari posisinya, mereka cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi. Zhang dan Liu (2022) menemukan bahwa *job embeddedness* tidak hanya menurunkan *turnover intention* secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja. Pada penelitian Mitchell et al. (2001) dalam Mashudi & Erdiansyah (2023) menunjukkan bahwa keterikatan terhadap pekerjaan memiliki peran yang lebih dominan dalam memprediksi kepuasan

kerja, kecenderungan untuk berpindah, serta *turnover* aktual, dibandingkan dengan keterikatan di luar lingkungan kerja deinisi ini kemudian memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Berdasarkan hal ini hipotesis ketiga sebagai berikut.

H3: *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2.4. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja

Stres kerja secara negatif memengaruhi kepuasan kerja karena karyawan yang sering mengalami tekanan kerja cenderung merasa tidak puas, karena ketegangan tersebut mengurangi rasa nyaman dan kontrol dalam pekerjaan. Penelitian Nyoman et al. (2024) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada meningkatnya keinginan berpindah pekerjaan.

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT JKL.

2.2.2.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*

Tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga sangat memengaruhi keinginan mereka untuk keluar. Karyawan yang menyukai pekerjaannya, termasuk memiliki tempat kerja yang baik dan mendapatkan penghargaan dari perusahaan, biasanya ingin bertahan lebih lama. Maqableh et al. (2023) menemukan dalam penelitian mereka tentang industri perhotelan di Yordania bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat sangat menurunkan keinginan untuk keluar.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.2.2.6. Pengaruh kepuasan kerja memediasi *job embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja membantu menghubungkan seberapa terhubungnya seseorang dengan pekerjaannya dan keinginan mereka untuk keluar. Keterikatan pekerjaan memengaruhi keinginan untuk keluar, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan membuat

orang lebih bahagia di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mashudi & Erdiansyah (2023) yang menyatakan bahwa keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaan dapat membuat seseorang lebih bahagia, sehingga kecil kemungkinannya untuk ingin meninggalkan perusahaan.

H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *job embeddedness* dan *turnover intention*.

2.2.2.7. Pengaruh kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja yang dimiliki dipercayai menimbulkan rasa bahagia ditempat kerja yang menghubungkan tingkat stres dengan keinginan Anda untuk berhenti. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Dewi & Sriathi (2019) juga mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui peran mediasi dari kepuasan kerja

H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*.