

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Meninjau dan memverifikasi keterkaitan topik penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa kategori kunci utama, yaitu Gen Z, Gen Milenial, keinginan meninggalkan pekerjaan, keseimbangan kepentingan pekerjaan dan kepentingan individu, dan stres kerja. Maka dari itu, tinjauan pada penelitian di dalam bagian ini disusun berdasarkan kategori kata kunci tersebut.

##### **2.1.1. Generasi Z**

Generasi Z bagian dari sekelompok individu yang terlahir antara tahun 1997 sampai 2012 yang memiliki kecakapan dalam teknologi digital, terutama dalam penggunaan smartphone dan internet. Mereka tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh teknologi, yang berdampak pada kepribadian dan nilai-nilai mereka. Generasi Z disebut sebagai generasi yang cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan informasi, serta memiliki kemahiran dalam memanfaatkan teknologi untuk kebutuhan sehari-hari dan perkembangan pribadi mereka. (Nusaibah, 2023).

Hasil studi McKinsey (2019) menunjukkan bahwa perilaku Generasi Z dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik utama. Generasi Z sebagai "the dialoguer," yang tetap percaya pada pentingnya komunikasi untuk menyelesaikan konflik, terbuka terhadap pemikiran berbeda, dan sangat antusias berinteraksi dengan keragaman individu dan kelompok. Mereka disebut "the realistic," yang senang memegang kendali atas tiap keputusan mereka dengan kesadaran akan stabilitas finansial di masa depan yang realistis dan menganalisis tiap pengambilan keputusan.

### **2.1.2. Generasi Milenial**

Generasi Milenial bagian dari individu dengan tahun lahir antara 1981 hingga 1996. Generasi ini ditandai oleh kenyamanan dan keakraban mereka dengan teknologi, yang sering kali diintegrasikan dalam aspek-aspek kehidupan sehari-hari mereka. Mereka memiliki tujuan dan harapan mencapai titik yang ideal untuk keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan emosional mereka. Pembatasan generasi antara tahun 1996 dan 1997 dapat bervariasi tergantung pada sumber dan penelitian yang mengklasifikasikan generasi tersebut. Tahun 1996 sebagai batas terakhir generasi Milenial, sementara yang lain mungkin memasukkan individu yang lahir pada awal tahun 1997 ke dalam kategori Generasi Z. Hal ini sering kali bergantung pada perbedaan dalam tren sosial, teknologi, dan budaya yang mempengaruhi pengalaman hidup dan perkembangan generasi tersebut. (Deloitte, 2019; Lestari & Margaretha, 2020).

Menurut studi Pew Research Center pada tahun 2019 dibandingkan generasi sebelumnya Gen Milenial memiliki keterlibatan sosial dan keaktifan bidang politik yang lebih besar. Selain itu kebijakan yang progresif lebih cenderung untuk mereka dukung, sosial yang berkeadilan, isu perubahan iklim, dan inklusi termasuk bagian dari kebijakan tersebut. Nilai tersebut mendorong Milenial mencoba menemukan perusahaan dengan keyakinan serupa dan yang mengutamakan tanggung jawab berkelanjutan. Studi tersebut juga mengungkap bahwa Milenial lebih memprioritaskan otonomi dan fleksibilitas, dibandingkan sekadar tunjangan pada umumnya, baik itu insentif dan upah dalam bentuk lainnya.

### **2.1.3. Turnover Intention**

#### **2.1.3.1. Pengertian Turnover Intention**

Kemauan karyawan yang hendak meninggalkan organisasi atau beralih ke pekerjaan di perusahaan lainnya disebut *Turnover Intention*. *Turnover Intention* menunjukkan bahwa pada akhirnya perusahaan akan dihadapkan pada kenyataan tersebut, sementara keinginan berpindah kerja berdasarkan akan hasil penilaian individu tentang keberlanjutan hubungan individu tersebut dengan organisasi atau perusahaan yang masih belum bisa diwujudkan dalam tindakan atau perilaku yang

nyata. Secara umum, *Turnover Intention* mencerminkan keinginan dan dorongan untuk mencari kemungkinan posisi pekerjaan yang lebih dari memuaskan, dari segi keuangan maupun lingkungan kerja. (Dewi *et al.*, 2019; Arifin & Mardikaningsih, 2022; Maulidah *et al.*, 2022).

### **2.1.3.2. Faktor Penyebab *Turnover Intention***

Maulidah *et al.*,(2021) menyatakan ada beberapa indikator yang berperan dalam timbulnya *Turnover Intention*:

1. Faktor individual

Meliputi variabel seperti lamanya masa kerja karyawan, usia, jenis kelamin, status menikah dan kategori pendidikan.

2. Kepuasan pada pekerjaan

3. Meliputi berbagai elemen operasional, termasuk kepuasan dengan mekanisme pembayaran, mutu pengawasan, tingkat beban kerja, peluang untuk naik jabatan, dan lingkungan kerja secara umum.

4. Komitmen organisasional

5. Kurangnya komitmen dapat memotivasi karyawan yang merasa puas untuk mempertimbangkan transisi ke organisasi lain. Namun, karyawan yang merasa memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaan yang dijalani mungkin tetap berkomitmen pada perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ia akan tetap berusaha memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi tersebut.

### **2.1.3.3. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Maulidah *et al.* (2022), terdapat tiga indikator pada *Turnover Intention*:

1. Memikirkan keluar dari pekerjaan

Menunjukkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan untuk pergi dari posisi pekerjaannya saat ini, sering kali dipicu oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi frekuensi kehadiran karyawan di perusahaan.

2. Niat mencari pekerjaan lain.

Menggambarkan kehendak dan harapan seseorang untuk mencoba mencari peluang pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lainnya, terutama jika mereka melihat peluang yang lebih baik di luar tempat kerja mereka yang saat ini.

3. Niat keluar perusahaan.

Menggambarkan niat meninggalkan pekerjaan mereka setelah menemukan peluang yang lebih. Keputusan akhir untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan akan tergantung dengan situasi dan preferensi tiap- tiap karyawan. daripada sekadar tunjangan tradisional seperti gaji dan insentif lainnya.

#### **2.1.4. *Work Life Balance***

##### **2.1.4.1. *Pengertian Work Life Balance***

Pencapaian keseimbangan ideal antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi adalah *Work-life Balance*. Hal ini mencakup kapasitas individu untuk mengalokasikan waktu dan energinya secara efektif antara pekerjaan dan kegiatan lainnya, seperti keluarga, keterlibatan dalam komunitas, dan pertumbuhan pribadi.

Pemeliharaan keseimbangan ini sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan di tempat kerja, karena kurangnya keseimbangan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor yang bertujuan untuk meningkatkan prediktabilitas pekerjaan dan kelangsungan karier karyawan dalam jangka panjang. Hal ini juga memfasilitasi integrasi kepentingan profesional dengan kehidupan pribadi guna menghasilkan hasil kerja yang optimal. (Gadzali, 2020; Lukmiati, 2020; Sismawati & Lataruva, 2020; Irawanto *et al.*, 2021).

##### **2.1.4.2. *Faktor Penyebab Work Life Balance***

Lukmiati (2020) mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan:

1. Waktu (*time*)

Membahas efisiensi waktu dengan membandingkan waktu yang digunakan untuk kegiatan non- pekerjaan seperti berinteraksi di rumah, beraktivitas di masyarakat sekitar, dan kegiatan lainnya.

2. Perilaku (*behavior*)

Merujuk kepada perbuatan oleh individu dalam menuju tujuan mereka, termasuk pandangan mereka terhadap kemampuan mereka untuk keberhasilan tujuan utama baik dari individu maupun pekerjaan atau jenjang karir yang baik.

3. Ketegangan (*strain*)

Mencakup perasaan cemas, stres, kesulitan dalam berpartisipasi dalam kegiatan pribadi yang penting, dan tantangan dalam mempertahankan fokus.

4. Energi (*energy*)

Energi berfungsi sebagai mekanisme agar tercapainya tujuan. Hal tersebut dianggap sebagai sumber daya yang memiliki batasan. Oleh karena itu, tingkat stres muncul ketika kekurangan hal tersebut saat beraktivitas.

#### **2.1.4.3. Indikator *Work Life Balance***

Lukmiati (2020) menjelaskan pada *Work-life Balance* ada empat indikator yang bisa digunakan:

1. *Work Interference With Personal Life.*

Dalam kehidupan seseorang, urusan pekerjaan dapat memberikan dampak ,sejauh mana gangguan yang timbul dalam kehidupan pribadinya, termasuk waktu, emosi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh buruk pada individu, yang diwujudkan dalam bentuk asimetri antara aktivitas pekerjaan dan pribadi. Misalnya, terlibat dalam aktivitas pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan dalam mengatur waktu seseorang untuk urusan pribadi secara efisien.

2. *Personal Life Interference Work.*

Menunjukkan keterkaitan pribadi kehidupan seseorang dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan mereka, mengacu pada kemampuan seseorang

untuk tetap fokus, menghabiskan waktu, dan berhasil melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya, ketika seseorang menghadapi kesulitan pribadi, hal itu mungkin berdampak buruk atau menghambat kinerjanya.

### 3. *Personal Life Enhancement of Work*

Menunjukkan seberapa besar kepentingan individu/pribadi seorang karyawan mempengaruhi tingkat kualitas pekerjaan dalam lingkup pekerjaannya. Sebagai contoh, jika seseorang bahagia dengan kehidupan pribadi miliknya, hal tersebut dapat mempengaruhi suasana hati dan kinerja kerja secara positif.

### 4. *Work Enhancement of Personal Life.*

Menunjukkan Bagaimana pekerjaan memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kualitas hidup individu. Ini mencakup Bagaimana pekerjaan tidak hanya mempengaruhi aspek finansial seperti gaji dan insentif, tetapi juga secara holistik memperbaiki aspek-aspek lain dari kehidupan pribadi seseorang, seperti keseimbangan kerja-hidup, kebahagiaan keluarga, dan kepuasan dalam aktivitas sosial.

## **2.1.5. Stres Kerja**

### **2.1.5.1. Pengertian Stres Kerja**

Menunjukkan kondisi tekanan emosional dan fisik seorang karyawan sebagai akibat dari tuntutan besar dalam pekerjaan mereka. Hambatan atau gangguan yang berakibat pada kondisi emosi, pikiran bahkan fisik seseorang adalah Stres Kerja. Stres kerja Ini bisa mencakup tekanan dari tuntutan pekerjaan, konflik interpersonal, atau beban kerja yang berlebihan yang dapat memengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan dalam kemampuan fisik dan mental individu dalam menangani tugas pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk emosi, proses berpikir, perilaku, dan kesejahteraan secara keseluruhan. (Sudarusman *et al.*, 2022; Grasiyaswaty *et al.*, 2022; Andriani *et al.*, 2023; Darmayanti *et al.*, 2020).

### 2.1.5.2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Budiyanto (2022) menjelaskan empat faktor munculnya stres kerja:

#### 1. Kondisi Lingkungan Fisik

Kondisi lingkungan fisik, seperti cahaya, suara, suhu, dan kualitas udara yang buruk, dapat menyebabkan stres kerja.

#### 2. Tekanan Individu

Tekanan individu sebagai penyebab stres kerja mencakup berbagai hal, antara lain:

##### a) Konflik Peran.

Ketegangan yang timbul ketika ada perbedaan antara harapan perilaku yang diinginkan dengan realitasnya. Contohnya, Hambatan dalam berkomunikasi atau berinteraksi dengan yang tidak sesuai dengan diri seseorang.

##### b) Memiliki Peran yang Ganda.

Ketidakjelasan dalam peran atau posisi yang diemban, terutama terkait apa yang diinginkan dari individu dalam melaksanakan tugasnya.

##### c) Beban Kerja Berlebihan.

Baik secara kuantitas maupun kualitas, terlalu banyak tugas atau kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan menyebabkan stres.

##### d) Kurangnya Kontrol.

Ketidakmampuan mengendalikan situasi kerja, termasuk proses kerja, dan pengambilan keputusan.

##### e) Tanggung Jawab.

Beban tanggung jawab yang berbeda-beda dapat menjadi sumber utama stres bagi individu.

#### 3. Kelompok

Dinamika hubungan antar anggota kelompok dalam organisasi bisa menyebabkan stres, terutama ketidakpercayaan antara sesama anggota, yang seringkali berujung pada kurangnya komunikasi dan rendahnya kepuasan kerja.

#### 4. Organisasional

Faktor-faktor organisasional seperti struktur yang kurang efektif, dinamika politik internal yang tidak sehat, dan kebijakan yang tidak jelas, dapat mengakibatkan tingkat stres kerja yang tinggi. Dampaknya akan menciptakan yang tergambar misalnya beban pekerjaan berat, tekanan waktu, pengawasan belum memadai, ketidakpastian dalam lingkungan kerja, keterbatasan otoritas, konflik internal, perbedaan nilai, dan tingkat frustrasi yang meningkat.

#### 2.1.5.3. Indikator Stres Kerja

Grasiaswaty *et al.*, (2022) menjelaskan, adapun indikator stres kerja yaitu:

##### 1. Tuntutan

Meliputi permasalahan seperti pola kerja yang digunakan, beban kerja yang diterima atau dijalani, serta kondisi lingkungan pekerjaan individu yang dihadapi.

##### 2. Kontrol

Mengacu pada Bagaimana perusahaan mengawasi dan memperhatikan karyawan.

##### 3. Dukungan dari rekan kerja

Menunjukkan seberapa besar dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja.

##### 4. Dukungan dari pihak manajemen

Bagaimana manajemen perusahaan mendukung karyawan, baik dalam bentuk apresiasi atau bentuk dukungan lainnya.

##### 5. Hubungan

Mengacu pada interaksi terjadi pada organisasi atau perusahaan, antara sesama karyawan ataupun dengan jabatan yang lebih tinggi. Ini termasuk kerja sama, konseling, tingkatan apakah sulit seseorang dalam memahami dan mengerti instruksi, kehilangan fokus, dan sesuainya waktu saat bekerja.



5. Peran

Menggambarkan pemahaman karyawan terhadap posisi karyawan pada organisasi atau perusahaan dan kejelasan dari perusahaan mengenai peran yang diemban oleh karyawan, serta memastikan tidak adanya peran yang bertolak belakang.

6. Perubahan

Menunjukkan apa saja organisasi dalam pengelolaan dan mengkomunikasikan adanya perubahan yang disepakati dan terjadi kepada karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya memainkan peran penting menjadi landasan bagi penelitian ini. Hal ini diperlukan untuk memahami temuan yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Priyowidodo <i>et al.</i> ,(2019).	<i>Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stres to The Turnover Intention.</i>	Variabel stres kerja berpengaruh dan berdampak positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan di Yayasan Pendidikan PT. Stella Maris Jakarta.
2.	Prayogi <i>et al.</i> (2019).	<i>Work-life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention</i>	Variabel <i>Work-life Balance</i> berdampak negatif serta signifikan terhadap niat pergantian karyawan di Bank Syariah sebagai <i>Account Officer</i> di Kota Medan.
3.	Lestari & Margaretha, (2020).	<i>Work-life Balance, Job Engagement, Turnover Intention.</i>	Variabel <i>Work-life Balance</i> berdampak negatif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan

		Generasi Y di berbagai bidang pekerjaan di kota Bandung.
4.	Muttaqiyathun & Rosita (2020). <i>Job Satisfaction, Job Stres, Turnover Intention.</i>	Variabel stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan di PT. Telkom Indonesia, Yogyakarta.
5.	Napitulu <i>et al.</i> , (2021). Stres Kerja, Kepemimpinan Etis, <i>Turnover Intention.</i>	Variabel stres kerja memiliki dampak yang positif serta signifikan terhadap niat pergantian karyawan di industri manufaktur di Kota Seribu Industri, Tangerang.
6.	Gadzali (2020). <i>Keseimbangan Kepentingan Pekerjaan /Work-life Balance, Niat Untuk Mengundurkan Diri, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi.</i>	Variabel <i>Work-life Balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> manajer di bank syariah di Jawa Barat.
7.	Ramlah <i>et al.</i> , (2021). <i>Job Stres, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i>	Variabel stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan di PT. Infomedia Nusantara, Malang, yang telah bekerja lebih dari satu tahun. .

8. Azmi <i>et al.</i> (2021).	<i>Work-life Balance, Job Satisfaction, Work Pasion, Turnover Intention</i>	Variabel <i>Work-life Balance</i> berdampak positif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada pegawai yang terbagi menjadi Badan Layanan Umum (BLU) dan pegawai kontrak di salah satu Fakultas Universitas di Sumatera Selatan, Indonesia. .
9. Jamil <i>et al.</i> (2022).	<i>Workload, Job Stres, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i>	Variabel stres kerja berdampak positif serta signifikan terhadap niat pergantian karyawan di Bank BTN Syariah, Malang.
10. Novitasari <i>et al.</i> , (2022).	Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, <i>Turnover Intention.</i>	Variabel stres kerja berdampak positif serta signifikan terhadap niat pergantian jumlah karyawan di industri garmen di Tangerang .

Berbagai penelitian yang tercantum diatas menunjukkan variasi yang signifikan dalam pendekatan metodologi dan temuan-temuan mereka terkait apa saja yang mempengaruhi niat individu untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*). Misalnya, beberapa penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan kuesioner atau survei untuk mengumpulkan data dari responden yang terdiri dari karyawan di berbagai sektor industri dan bidang pekerjaan. Contohnya, studi oleh Priyowidodo *et al.* (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Turnover Intention* di yayasan pendidikan, sementara Prayogi *et al.* (2019) menyoroti bahwa *Work-life Balance* berdampak negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* di sektor perbankan syariah.

Di sisi lain, terdapat penelitian yang menitikberatkan pada hubungan antara variabel-variabel seperti stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor

organisasional lainnya dengan *Turnover Intention*. Contohnya, penelitian lain yang dilakukan oleh Ramlah *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja berdampak positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di industri media setelah satu tahun bekerja. Selain itu, penelitian oleh Novitasari *et al.* (2022) menemukan bahwa stres kerja pun berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di sektor industri garmen.

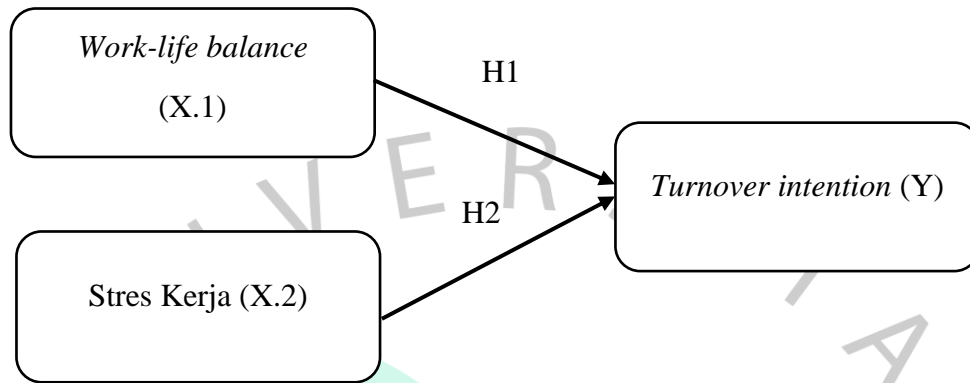
Perbedaan metodologi ini mencerminkan kompleksitas dalam memahami dinamika *Turnover Intention* di berbagai konteks organisasi dan industri. Meskipun demikian, temuan-temuan ini secara konsisten menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor seperti *Work-life Balance*, kepuasan kerja, stres kerja, dan kondisi organisasional dalam upaya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan yang kompeten dan berdedikasi.

### **2.3. Kerangka Konseptual Penelitian**

Landasan berpikir dari suatu penelitian yang disusun berdasarkan informasi faktual, observasi, dan studi literatur adalah definisi dari kerangka konseptual. Dengan demikian, kerangka konseptual mencakup teori, prinsip, atau konsep-konsep yang akan menjadi pondasi dalam penelitian (Syahputri *et al.*, 2023). Kerangka konseptual berfungsi sebagai gambaran umum. Bagaimanana sebuah variabel yang sedang diselidiki saling berkorelasi adalah fungsi utama kerangka konseptual. Selain itu kerangka konseptual adalah sebagai pedoman untuk mengidentifikasi permasalahan penelitian dan merumuskan hipotesis dalam format diagram yang didukung oleh penjelasan kualitatif. Kerangka penelitian ini menjelaskan interaksi antara variabel terikat, yaitu *Turnover Intention* (Y), dengan variabel bebas atau independen, yakni *Work-life Balance* (X.1) dan stres kerja (X.2).

Tujuan utama pada penelitian ini adalah mengevaluasi hubungan masing-masing variabel independen tersebut terhadap niat untuk pindah kerja. Dengan merumuskan masalah penelitian dan melihat tinjauan literatur mengenai *Work-life*

*Balance*, stres kerja, dan *Turnover Intention*, dengan dikonseptualisasikan kerangka pada penelitian seperti gambar dibawah ini:



#### **2.4. Hipotesis Hubungan Antar Variabel**

Respons awal kepada penelitian dirumuskan, yang dimana harus diuji kebenarannya secara empiris adalah penerapan dari hipotesis. Dari gambar kerangka konseptual pada gambar 2.1, penulis merumuskan hipotesis yang digunakan adalah seperti dibawah ini:

##### **2.4.1 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention***

Sударusman (2020) menyatakan kesanggupan perusahaan bekerja sama karyawan dalam memastikan adanya harmoni antara tuntutan beban pada pekerjaan dan aktivitas yang bukan dari bagian pekerjaan. Ketidakmampuan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup dapat menyebabkan peningkatan niat untuk pindah kerja. *Work-life Balance* dianggap sebagai strategi untuk mengurangi niat atau kehendak karyawan beralih ke organisasi atau perusahaan lain.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Purwatiningsih & Sawitri (2021) terdapat korelasi negatif signifikan antara *Work-life Balance* kepada *Turnover Intention*. Temuan lain oleh Prayogi et al. (2019), yang menyimpulkan bahwa *Work-life Balance* berdampak negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berlandaskan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketika tingkat *Work-*

*life Balance* tinggi yang dialami oleh karyawan, semakin rendah karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan di perusahaan.

H1 : *Work-life Balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### **2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kondisi di mana seseorang mengalami masalah yang sulit diatasi atau dipecahkan, hingga tidak menciptakan solusi yang memadai adalah stres kerja. Stres kerja menciptakan dampak yang bervariasi, baik secara fisiologis maupun psikologis. Ketika karyawan dalam sebuah organisasi tidak mampu mengelola stres dengan baik, mereka cenderung untuk mencari cara untuk pergi dari pekerjaan mereka (Priyowidodo *et al.*, 2019).

Menurut Budiyanto (2022), stres kerja memiliki beberapa penyebab utama. Pertama, kondisi lingkungan fisik di tempat kerja. Kedua, faktor individual seperti konflik peran, tumpang tindih peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol atas situasi, dan tanggung jawab yang terlalu besar. Ketiga, dinamika kelompok di tempat kerja juga berperan, termasuk kurangnya kepercayaan dari rekan kerja, kesenjangan dalam komunikasi, dan hubungan yang tidak harmonis antar karyawan. Terakhir, faktor organisasional seperti struktur dan desain perusahaan yang kurang efektif, serta kebijakan yang tidak memadai. Banyak bukti menunjukkan bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan cenderung meningkat saat tingkat stres kerja karyawan tinggi.

Temuan dari penelitian lain oleh Prayogi *et al.* (2019) mengatakan bahwa stres kerja berdampak positif serta signifikan kepada keinginan berpindah bekerja (*Turnover Intention*). Penemuan serupa juga ditemukan dalam studi oleh Gillies (dalam Sofia *et al.*, 2019), yang mengatakan bahwa stres kerja berdampak positif signifikan terhadap keinginan berpindah bekerja. Artinya, ketika karyawan mengalami kenaikan tingkat stres kerja, semakin besar kecenderungan mereka

untuk mengevaluasi keinginan kesempatan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.

H2 : Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

