

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

2.1.1.1 Definisi Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

Niat untuk meninggalkan perusahaan diidentifikasi sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut Chambers & Frampton, (2022) niat untuk meninggalkan perusahaan merujuk pada keinginan atau rencana seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, hal ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat kepuasan kerja, stres, dan kelelahan. Abdou et al., (2022) berpendapat bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan adalah kesadaran atau pertimbangan individu untuk berhenti dari pekerjaan yang sedang dijalani. Hal ini mencerminkan kecenderungan seseorang untuk merencanakan *resign* dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat yang dianggap sebagai indikator awal dari perpindahan kerja secara sukarela. Pratiwi et al., (2023) menyimpulkan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan adalah dorongan kuat dari dalam diri individu untuk meninggalkan organisasi, terutama ketika ia menghadapi situasi kerja yang tidak nyaman dan merasa tidak memperoleh respon atau umpan balik yang positif dari tempatnya bekerja.

2.1.1.2 Dimensi Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

William Mobley, (1986:159) dalam Sundari & Meria, (2022) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dari niat meninggalkan perusahaan, yaitu:

1. Thoughts of Quitting

Dimensi ini menggambarkan munculnya keinginan dalam diri karyawan untuk berhenti bekerja, yang biasanya dipicu oleh ketidakpuasan terhadap situasi kerja. Ketidakpuasan ini dapat mempengaruhi komitmen kerja, termasuk meningkatnya kecenderungan untuk tidak hadir di tempat kerja secara konsisten.

2. Intention to Quit

Pada tahap ini, karyawan mulai merasa adanya ketidaksesuaian antara dirinya dengan lingkungan tempat ia bekerja. Ketidaksesuaian tersebut dapat membuat individu merasa bahwa keberadaannya di dalam organisasi tidak lagi sesuai dengan harapan, sehingga memunculkan dorongan psikologis untuk meninggalkan pekerjaannya.

3. Intention to Search for Another Job

Dimensi ini menggambarkan tahap lanjutan ketika individu tidak hanya memiliki keinginan untuk keluar, tetapi juga secara aktif mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi. Pencarian ini biasanya didorong oleh keinginan untuk memperoleh kondisi kerja yang lebih baik, seperti beban kerja yang lebih seimbang, kompensasi yang lebih layak, suasana kerja yang lebih mendukung, kepemimpinan yang lebih positif, serta faktor-faktor lainnya yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi.

2.1.1.3 Faktor Yang Menyebabkan Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Degustia et al., (2025) mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor utama yang secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yaitu stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Berikut penjelasan dari masing-masing faktor:

1. Stres Kerja

Tekanan kerja yang tinggi menjadi pemicu utama niat untuk megundurkan diri dari pekerjaan. Faktor ini mencakup beban pekerjaan yang berlebihan, batas waktu yang ketat, konflik peran, serta ambiguitas tanggung jawab. Ketika karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan beban kerja yang dirasakan, maka kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin meningkat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Degustia et al., 2025), stres kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Komitmen Organisasi

Rendahnya rasa keterikatan terhadap organisasi juga menjadi penyebab karyawan mempertimbangkan untuk *resign*. Komitmen organisasi yang dimaksud meliputi keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Apabila hubungan psikologis ini lemah, maka loyalitas karyawan akan menurun, yang pada akhirnya akan mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka.

3. Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti ketidakjelasan jenjang karir, ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja, atau hubungan kurang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, menjadi alasan lain yang mendasari niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang kurang mendukung seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, hubungan antar rekan kerja yang tidak kondusif, serta kondisi ruang kerja yang kurang nyaman dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang mendorong karyawan untuk mencari tempat kerja lain yang lebih baik.

5. Kompensasi

Sistem imbalan atau kompensasi yang dianggap tidak sepadan dengan kontribusi karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Kompensasi yang dimaksud meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, serta fasilitas penunjang. Kompensasi menjadi aspek penting yang berkontribusi terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.1.4 Dampak Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

Tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Niat meninggalkan perusahaan dapat memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan karena dapat menimbulkan ketidakstabilan tenaga kerja, penurunan produktivitas, serta peningkatan biaya yang

berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (Syahrinica, 2015) dalam (Nasir et al., 2022).

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan di kalangan karyawan telah menjadi isu penting bagi para manajer. Menurut Dewi et al., (2023) stres merupakan bentuk respon adaptif seseorang terhadap tekanan yang dirasakan, baik secara psikologis maupun fisik, ketika tuntutan yang diterima melebihi kemampuan individu tersebut untuk menghadapinya. Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi fisik dan emosional individu terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Rizzo et al., (1970) memandang stres kerja sebagai suatu kondisi psikologis yang timbul ketika individu mengalami konflik dan ketidakjelasan dalam peran yang dijalankannya di lingkungan organisasi. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiawan & Handayani, (2025) menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh seorang karyawan yang disebabkan dari tekanan atau beban kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kondisi emosional mereka. Saat seorang karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat, mereka berpotensi mengalami tekanan secara emosional maupun fisik.

2.1.2.2 Dimensi Stres Kerja

Menurut Rizzo et al., (1970) terdapat dua dimensi utama dari stres kerja, yaitu:

1. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Terjadi ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang tidak sesuai, bertentangan atau tidak selaras antara satu dengan yang lain.

2. Ketidakjelasan Peran (*Role Abiguity*)

Terjadi ketika individu tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai tugas, tanggung jawab, standar evaluasi, atau harapan yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya.

2.1.2.3 Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya Stres Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan, (2007) dalam Saputri et al., (2020) menyebutkan terdapat beberapa faktor timbulnya stres antara lain:

- a. *Individual stressor*; tekanan psikologis yang timbul dari dalam diri seseorang, yang disebabkan oleh ketidakjelasan dan pertentangan dalam peran kerja, kurangnya kontrol atau dukungan dari perusahaan, serta beban tugas yang terlalu berat.
- b. *Group stressor*; merupakan tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja akibat kurangnya kerja sama dan solidaritas antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas. Situasi tersebut diperburuk jika atasan tidak memberikan dukungan yang memadai kepada bawahan, serta adanya

konflik yang terjadi baik antar kelompok kerja, antar individu dalam kelompok, maupun antar individu secara personal.

- c. *Organizational stressor*; tekanan yang berasal dari dalam organisasi, yang dipicu oleh faktor-faktor seperti kondisi lingkungan kerja, sistem operasional perusahaan, rancangan dan struktur organisasi, serta strategi dan kebijakan administrasi yang diterapkan.
- d. *Extra organizational stressor*; tekanan yang berasal dari faktor-faktor di luar perusahaan, seperti kondisi keluarga, perubahan gaya hidup masyarakat, kemajuan teknologi, serta perubahan kondisi sosial di lingkungan eksternal.

2.1.2.4. Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salama et al., (2022), menjelaskan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat untuk *resign* dari pekerjaannya. Rizzo et al., (1970) menyatakan bahwa stres kerja yang muncul akibat konflik dan peran dan ketidakjelasan peran akan dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya kecemasan, timbulnya keinginan untuk keluar dari organisasi, serta berkurangnya efektivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, karena individu yang menghadapi tuntutan peran yang tidak konsisten atau tidak jelas cenderung mengalami tekanan psikologis dan kesulitan dalam mengambil keputusan secara optimal.

2.1.3. Kelelahan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan di tempat kerja merupakan penyebab utama gangguan psikosomatis pada banyak individu yang sudah bekerja. Kondisi ini dipicu oleh stres yang berasal dari tekanan lingkungan eksternal maupun faktor internal, yang kemudian akan sangat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik seseorang. Menurut Maslach & Jackson, (1981), kelelahan kerja ini merupakan sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan pencapaian pribadi, yang umumnya dialami oleh setiap individu yang pekerjaannya menuntut interaksi intensif dengan orang lain; kondisi ini timbul sebagai respon terhadap stres kerja kronis dan dapat berdampak negatif bagi individu maupun organisasi, seperti menurunnya kualitas kerja, meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan, serta munculnya masalah kesehatan fisik dan mental seperti insomnia, dan gangguan hubungan sosial. Saat sumber daya emosional seorang karyawan terkuras, seorang karyawan akan merasa tidak mampu memberikan kontribusi secara psikologis. Menurut Maharini dan Triyoga, (2012) yang dikutip dalam Sintyadewi & Dewi, (2020), kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang sangat tinggi. Kondisi ini umumnya dialami oleh individu yang bekerja dalam lingkungan yang menuntut mereka untuk terus-menerus memenuhi kebutuhan banyak orang. Dewi et al., (2023) menyatakan bahwa saat seseorang memulai karir dengan idealisme

tertentu, ketidakselarasan antara idealisme dan realita membuat individu terus berusaha mewujudkan idealismenya, hingga akhirnya mengalami kelelahan atau frustrasi akibat terkurasnya sumber daya diri. Lineuwih et al., (2023) menyimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan secara fisik, mental, maupun emosional, yang muncul akibat paparan stres berkepanjangan dan terus-menerus.

2.1.3.2. Dimensi Kelelahan Kerja

Maslach & Jackson, (1981) menjelaskan bahwa kelelahan kerja adalah sindrom psikologis yang timbul sebagai respon terhadap stres kerja kronis, khususnya pada individu yang pekerjaannya menuntut interaksi interpersonal secara intens dalam jangka waktu yang panjang. Kondisi ini ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Kelelahan emosional merupakan dimensi inti dan paling menonjol dalam kelelahan kerja. Dimensi ini menggambarkan perasaan lelah secara emosional dan psikologis akibat beban kerja yang tinggi dan berkepanjangan, khususnya dalam pekerjaan yang menuntut interaksi intensif dengan orang lain. Maslach & Jackson, (1981) menyatakan bahwa kelelahan emosional terjadi ketika sumber daya emosional individu mulai terkuras, sehingga ia merasa tidak lagi mampu untuk terlibat atau memberikan perhatian secara psikologis dalam pekerjaannya. Keadaan ini sering kali ditandai dengan perasaan yang lelah terus-menerus, kehilangan

energi, tidak memiliki motivasi untuk bekerja, bahkan merasa enggan untuk menghadapi hari kerja berikutnya. Kelelahan emosional ini biasanya muncul sebagai respons awal terhadap stres kerja yang kronis. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, gangguan suasana hati, dan kecenderungan untuk menjauh dari tanggung jawab pekerjaan.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi adalah dimensi kedua dari burnout yang diuraikan oleh Maslach & Jackson, (1981). Dimensi ini mengacu pada sikap negatif, sinis, dan tidak peduli terhadap orang-orang yang menjadi sasaran layanan atau pekerjaan seseorang. Dalam konteks pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial, individu yang mengalami depersonalisasi cenderung melihat klien, atau pelanggan bukan sebagai individu yang membutuhkan bantuan, melainkan hanya sebagai beban atau tugas semata. Sikap cuek atau sinis ini sering kali merupakan mekanisme pertahanan diri dari kelelahan emosional yang sudah menumpuk. Individu mulai menjaga jarak secara emosional agar tidak terlalu terbebani oleh tekanan pekerjaan yang terus menerus.

3. Penurunan Prestasi Pribadi (*Reduce Personal Accomplishment*)

Dimensi ketiga dari kelelahan kerja menurut Maslach & Jackson, (1981) adalah penurunan perasaan pencapaian pribadi dalam pekerjaan. Kelelahan kerja ditandai oleh penurunan evaluasi positif terhadap diri sendiri, terutama terkait dengan keberhasilan individu dalam bekerja dengan orang lain. Pada tahap ini, individu mulai merasa bahwa pekerjaannya tidak berdampak, tidak efektif, dan tidak membanggakan. Mereka merasa tidak mampu

mencapai hasil yang memuaskan, dan menilai diri mereka kurang berhasil, tidak kompeten, atau tidak berguna.

2.1.3.3. Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Menurut Maslach et al., (2001) dalam Lubbadah, (2020) kelelahan kerja umumnya terjadi akibat ketidaksesuaian antara individu dengan enam aspek penting dalam lingkungan kerja. Ketidaksesuaian ini menciptakan tekanan psikologis yang pada akhirnya meningkatkan risiko kelelahan kerja. Enam aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja yang berlebihan, seperti target yang tinggi, tenggat waktu yang singkat, atau tuntutan tugas yang kompleks dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Jika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka risiko kelelahan kerja akan meningkat secara signifikan.

2. Kendali atas pekerjaan (*Control*)

Kurangnya kendali individu terhadap cara mereka menyelesaikan pekerjaan mereka juga menjadi penyebab utama kelelahan kerja.

3. Penghargaan (*Reward*)

Ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan penghargaan yang diterima, baik berupa finansial, pengakuan sosial, maupun

apresiasi dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan kejenuhan dalam bekerja.

4. Hubungan sosial di tempat kerja (*Community*)

Lingkungan kerja yang tidak mendukung secara sosial, seperti hubungan antar pegawai yang renggang atau minimnya kerja sama tim, dapat menyebabkan individu merasa terabaikan dan tidak dihargai.

5. Keadilan (*Fairness*)

Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, misalnya dalam proses pengambilan keputusan atau pembagian beban kerja, hal ini dapat memunculkan rasa kecewa dan ketidakpuasan yang memicu kelelahan kerja.

6. Keselarasan Nilai (*Values*)

Ketika nilai-nilai individu tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi atau perusahaan, hal ini dapat menciptakan konflik internal yang mengganggu makna dan tujuan mereka bekerja.

Selain itu, Salama et al., (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor-faktor psikososial yang turut menyebabkan kelelahan antara lain adalah jam kerja yang berlebihan, ketidakpastian status pekerjaan, beban kerja yang tinggi, prospek gaji dan promosi yang tidak jelas serta tekanan waktu dan anggaran. Semua hal ini dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja, kesalahan kerja, dan penurunan kualitas kerja dari seorang karyawan.

2.1.3.4 Dampak Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat menimbulkan konsekuensi serius terhadap kesejahteraan individu maupun efektivitas organisasi. Beberapa gejala yang umum terjadi meliputi kelelahan yang berlangsung secara terus menerus, gangguan tidur, sakit kepala, ketegangan otot yang meningkat, serta gangguan psikologis seperti kecemasan dan depresi (Adung et al., 2023). Menurut Angelini, (2023) kelelahan kerja berdampak negatif pada kesejahteraan individu, yang kemudian dapat menimbulkan konsekuensi serius seperti peningkatan absensi, keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, serta penurunan produktivitas. Artinya, kelelahan kerja tidak hanya merugikan dari sisi psikologis individu, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi dan organisasi yang luas, termasuk menurunnya efisiensi kinerja dan meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kelelahan kerja menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>“Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees”</i> (Salama et al., 2022)	<i>Work Stress, Job Burnout, Turnover Intentions</i>	Statistik Deskriptif, Uji Reliabilitas, SEM	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat karyawan untuk

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				meninggalkan perusahaan. Selain itu, stres kerja yang tinggi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja berperan sebagai meditor yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2.	<i>“The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency”</i> (Üngüren et al., 2024)	Work Stress, Work-related burnout, turnover intention, job security, financial dependence	SEM, Confirmatory Factor Analysis (CFA), Uji Validitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja meningkatkan kelelahan kerja, yang kemudian mendorong niat untuk keluar dari pekerjaan. Kelelahan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan niat <i>turnover</i> . Selain itu, keamanan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan kelelahan kerja, ketergantungan finansial memoderasi hubungan antara kelelahan kerja dan niat <i>turnover</i> .

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	“Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention to Leave Among Employee of an Insurance Company in Malaysia” (Omar et al., 2020)	Work Stress, Workload, Work-Life Balance, Intention to Leave	Analisis Regresi, Analisis Korelasi, Analisis Reliabilitas	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan niat meninggalkan perusahaan, sedangkan <i>work-life balance</i> memiliki hubungan yang negatif terhadap niat tersebut.
4.	“A Study of Job Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Their Present Job Among Healthcare Workers Using Structural Equation Modelling” (Zanabazar et al., 2023)	Job Burnout, Job Satisfaction, Intention To Leave, Healthcare Workers	Analisis Faktor, Analisis Reliabilitas, Analisis Korelasi, SEM	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, dan secara positif memengaruhi niat mereka untuk berhenti bekerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kelelahan kerja dengan keinginan untuk mengundurkan diri.
5.	“Job Burnout and Turnover Intention Among Chinese Primary Healthcare Staff: The Mediating Effect of	Job Burnout, Turnover Intention, Satisfaction	Analisis Reliabilitas, Analisis Validitas, Analisis Statistik, SEM	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>Job Burnout</i> dan niat untuk berhenti bekerja di

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Satisfaction</i> ” (Li Ran et al., 2020)			kalangan staf kesehatan primer di China. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara <i>Job Burnout</i> dan niat untuk berhenti. Kepuasan kerja dapat mengurangi niat untuk berhenti bekerja yang disebabkan oleh <i>Job Burnout</i> .

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Meninggalkan Perusahaan

Studi menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi niat karyawan untuk keluar. Banyak peneliti yang menemukan bahwa semakin besar tingkat stres, semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Applebaum et al., 2010; Chen, Lin, & Lien., 2010) dalam (Omar et al., 2020). Tingkat stres yang tinggi pada karyawan cenderung mendorong meningkatnya keinginan untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Meskipun tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya berbeda-beda, stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang secara signifikan memengaruhi niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Manajemen yang buruk, tuntutan pekerjaan, dan kurangnya dukungan merupakan elemen yang berhubungan dengan stres kerja.

Salama et al., (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan yang dimana stres kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Üngüren et al., (2024) menemukan bahwa stres kerja meningkatkan kelelahan kerja, yang kemudian mendorong niat untuk keluar dari pekerjaan. Omar et al., (2020) dalam penelitiannya, terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Salama et al., (2022) mengungkapkan bahwa karyawan perhotelan di hotel bintang lima kerap mengalami kelelahan kerja yang disebabkan oleh stres kerja. Mereka menjelaskan bahwa rasa lelah tersebut muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Secara umum, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap munculnya kelelahan di kalangan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Üngüren et al., (2024) juga menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kelelahan kerja, yang dimana dijelaskan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kelelahan kerja, yang kemudian akan mendorong niat seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kelelahan kerja.

2.3.2. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Niat Meninggalkan Perusahaan

Kelelahan kerja dapat muncul akibat stres kerja yang berkepanjangan. Kondisi kelelahan ini dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti penurunan produktivitas, berkurangnya motivasi, meningkatkan kesalahan kerja, serta meningkatnya niat meninggalkan pekerjaan pada suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salama et al., (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kelelahan kerja dengan niat untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, ketika tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh seorang karyawan semakin tinggi, maka kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan juga semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Üngüren et al., (2024) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan dengan niat untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian oleh Zanabazar et al., (2023) dan Ran et al., (2020) yang dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kelelahan kerja dengan niat untuk berhenti bekerja. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa

kelelahan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kelelahan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan.

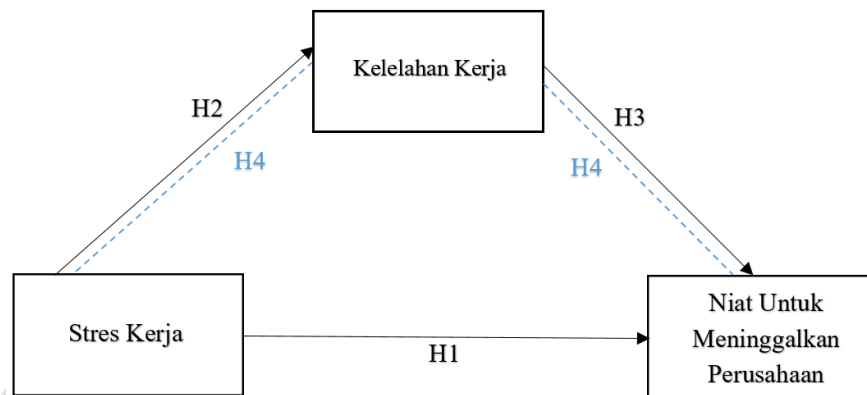
2.3.3. Kelelahan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Niat Meninggalkan Perusahaan

Tingginya tingkat stres kerja yang tidak ditangani secara efektif berpotensi berkembang menjadi kelelahan kerja. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa penanganan, maka dapat mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Singkatnya, stres kerja yang tinggi cenderung menyebabkan kelelahan, dan kelelahan tersebut selanjutnya memperkuat dorongan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam penelitian oleh Salama et al., (2022) menunjukkan bahwa kelelahan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan lainnya juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja dan niat turnover karyawan (Üngüren et al., 2024).

Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kelelahan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan.

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Salama et al., 2022

Keterangan:

Stres Kerja : Variabel Bebas

Kelelahan Kerja : Variabel Mediasi

Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan : Variabel Terikat