

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

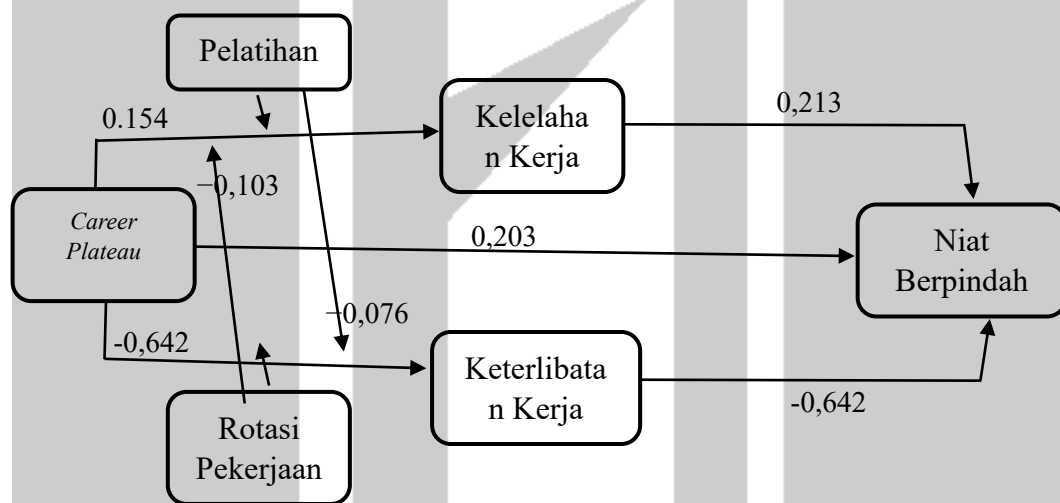
Penelitian terdahulu tidak dapat dipisahkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan mempunyai hubungan, persamaan dan perbedaan terhadap objek yang diteliti. Penelitian yang akan dilakukan mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan fokus pada topik-topik seperti berikut:

2.1.1 Bai *et al.* (2023)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yang Bai, Jinquan Zhou, dan Wenjin Dia dengan judul “*How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic*”, diterbitkan di jurnal MDPI, Basel, Swiss (Vol 12 tahun 2023). Variabel dalam penelitian ini adalah *career plateau*, kelelahan kerja, keterlibatan kerja, dan niat berpindah. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan di resort di Makau Tiongkok. Data dari penelitian ini adalah karyawan yang berada dalam rentang usia 35 sampai dengan 42 tahun. Pengujian penelitian ini menggunakan survei pengambilan *non-random* sampling terhadap 285 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian membuktikan bahwa *career plateau* berdampak positif terhadap kelelahan kerja dan niat berpindah, dan kelelahan kerja berdampak positif terhadap niat berpindah.

Menurut Bai *et al.* (2023:1) Penelitian ini menemukan bahwa *career plateau* berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja dan berdampak positif terhadap niat berpindah, dan keterlibatan kerja berdampak negatif terhadap niat berpindah. Kelelahan kerja dan keterlibatan kerja secara parsial memediasi hubungan antara *career plateau* dan niat berpindah. Pelatihan secara negatif memoderasi *career plateau* terhadap keterlibatan kerja, dan rotasi pekerjaan memoderasi *career plateau* terhadap niat berpindah. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan dampaknya terhadap karir karyawan ketika merancang kebijakan pelatihan dan rotasi kerja sebagai *respons* terhadap epidemi ini.

Berikut kerangka pemikiran :



Sumber : Bai *et al.* (2023)

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian Bai *et al.* (2023)

Persamaan :

1. Variabel yang digunakan peneliti dengan penelitian sebelumnya sama, yakni kelelahan kerja dan niat berpindah.
2. Pada uji analisis data menggunakan teknik PLS-SEM.

Perbedaan :

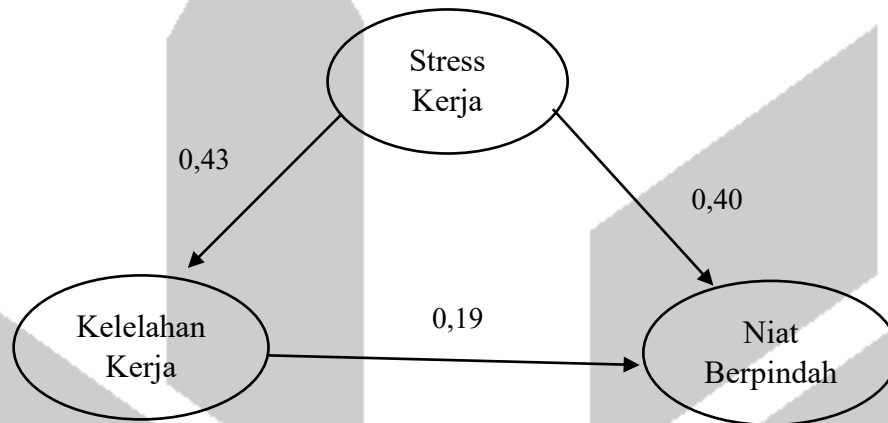
1. Sampel penelitian sebelumnya adalah kepada karyawan di resort di Makau, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan millennial di Malang.

2.1.2 Salama *et al.* (2022)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed dan Hossam Said Shehata dengan judul “*Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*”, diterbitkan di jurnal MDPI, Basel, Swiss (Vol 19 tahun 2022). Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja, kelelahan kerja dan niat berpindah. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan hotel yang bertugas di hotel bintang tiga dan hotel bintang empat di Mesir. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling*. Menurut Salama *et al.* (2022:1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja memediasi sebagian hubungan tersebut antara stres kerja dan niat berpindah. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap niat berpindah dan berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja. Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang kuat antara stres kerja dan niat berpindah serta hubungan positif antara kelelahan kerja dan stres kerja. Temuan penelitian ini akan membantu pembuat kebijakan, manajer

hotel, serta praktisi untuk merumuskannya kebijakan untuk mengurangi stres kerja, kelelahan kerja, dan niat berpindah di kalangan karyawan hotel.

Berikut kerangka pemikiran :



Sumber : Salama *et al.* (2022)

Gambar 2.2
Kerangka Konsep Penelitian Salama *et al.* (2022)

Persamaan :

1. Variabel yang digunakan peneliti dengan penelitian sebelumnya sama, yakni Stres Kerja, Kelelahan Kerja dan Niat berpindah.
2. Pada uji analisis data menggunakan teknik PLS-SEM.

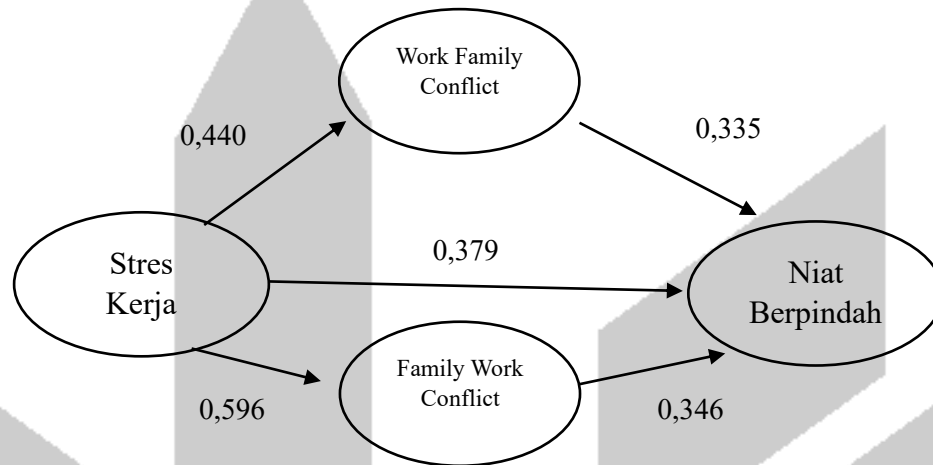
Perbedaan :

1. Sampel penelitian sebelumnya adalah karyawan hotel yang bertugas di hotel bintang tiga dan hotel bintang empat di Mesir, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan millennial di Malang.

2.1.3 Khan & Muhyuldeen (2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zargham Ullah Khan dan Gullam Muhyuldeen dengan judul “*Investigating the Relationship of Job Stress and Turnover Intentions by taking Work-Family Conflict and Family Work Conflict as Mediators*”, Diterbitkan di jurnal *Global sociological Review* (Vol 5 tahun 2020). Variabel dalam penelitian ini adalah stress kerja, *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict* dan niat berpindah. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan negeri dan swasta di distrik Punjab Pakistan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *regression*. Menurut Khan & Muhyuldeen (2020:37) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah berdasarkan (WFC) dan (FWC). Karena korelasi antara stres kerja dan niat berpindah serta dampak (WFC) dan (FWC) terhadap mediasi sebelumnya tidak diperhitungkan. Selain itu, penelitian ini juga akan bermanfaat bagi para peneliti, pembuat kebijakan, praktisi, dan pengusaha. Berdasarkan temuan penelitian, stres kerja memiliki hubungan positif signifikan dan berdampak terhadap niat berpindah. Stres kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap niat berpindah melalui konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dan konflik pekerjaan keluarga (FWC).

Berikut kerangka pemikiran :



Sumber : Khan & Muhyuldeen (2020)

Gambar 2.3
Kerangka Konsep Penelitian Khan & Muhyuldeen (2020)

Persamaan :

1. Variabel yang digunakan peneliti dengan penelitian sebelumnya sama, yakni Stres kerja dan Niat berpindah.

Perbedaan :

1. Pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sebagai pembuktian hasil uji hipotesis. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik PLS-SEM.
2. Sampel penelitian sebelumnya adalah karyawan negeri dan swasta di distrik Punjab Pakistan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan millennial di Malang.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yang Bai, Jinqun Zhou, dan Wenjin Dia (2023)	<i>How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic</i>	<i>Career Plateau, Kelelahan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Niat Berpindah</i>	285 karyawan resort di Makau.	<i>Partial Least Square - Structural Equation Modeling</i>	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>Career plateau</i> berdampak positif terhadap kelelahan kerja dan niat berpindah, dan kelelahan kerja berdampak positif terhadap niat berpindah. Studi ini menemukan bahwa <i>Career plateau</i> berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja dan berdampak positif terhadap niat berpindah, dan keterlibatan kerja berdampak negatif terhadap niat berpindah. Kelelahan kerja dan keterlibatan kerja secara parsial memediasi hubungan antara <i>Career plateau</i> dan niat berpindah. Pelatihan secara negatif memoderasi <i>Career plateau</i> terhadap keterlibatan kerja, dan rotasi pekerjaan memoderasi <i>Career plateau</i> terhadap niat berpindah. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan dampaknya terhadap karier karyawan ketika merancang

No.	Nama dan tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						kebijakan pelatihan dan rotasi kerja sebagai respons terhadap epidemi ini.
2.	Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed dan Hossam Said Shehata (2022)	<i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees</i>	Stres Kerja, Kelelahan Kerja Dan Niat Berpindah	260 karyawan hotel yang bertugas di hotel bintang tiga dan hotel bintang empat di Mesir	<i>Partial Least Square - Structural Equation Modeling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja memediasi sebagian hubungan tersebut antara stres kerja dan niat berpindah. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap niat berpindah dan berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja. Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang kuat antara stres kerja dan niat berpindah serta hubungan positif antara kelelahan kerja dan stres kerja. Temuan penelitian ini akan membantu pembuat kebijakan, manajer hotel, serta praktisi untuk merumuskannya kebijakan untuk mengurangi stres kerja, kelelahan kerja, dan niat berpindah di kalangan karyawan hotel.

No.	Nama dan tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Zargham Ullah Khan dan Gullam Muhyuldeen (2020)	<i>Investigating the Relationship of Job Stress and Turnover Intentions by taking Work-Family Conflict and Family Work Conflict as Mediators</i>	Stres kerja, <i>Work Family Conflict</i> , <i>Family Work Conflict</i> dan niat berpindah	296 karyawan karyawan negeri dan swasta di distrik Punjab Pakistan	Teknik Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah berdasarkan WFC dan FWC. Karena korelasi antara stres kerja dan niat berpindah serta dampak WFC dan FWC terhadap mediasi sebelumnya tidak diperhitungkan. Selain itu, penelitian ini juga akan bermanfaat bagi para peneliti, pembuat kebijakan, praktisi, dan pengusaha. Berdasarkan temuan penelitian, stres kerja memiliki hubungan positif signifikan dan berdampak terhadap niat berpindah. Stres kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap niat berpindah melalui konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dan konflik pekerjaan keluarga (FWC).

Sumber : Bai *et al.* (2023), Salama *et al.* (2022), dan Khan & Muhyuldeen (2020).

2.2 Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar penyusunan hipotesis penelitian yang berupaya membuktikan kebenaran teori, mengembangkan teori, atau menghasilkan teori atau pengetahuan baru.

2.2.1 Stres Kerja

Menurut Rajesh (2016) dalam Salama *et al.* (2022:2) Stres kerja adalah ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan yang diakibatkan oleh pekerjaan karena ketidakcocokan antara kemampuan tenaga kerja dan kondisi serta kebutuhan kerja. Menurut House & Rizzo, (1972); Chelariu & Stump, (2011) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:31) Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan mengalami tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan, yang dapat menghasilkan perasaan tertentu atau gejala fisik.

Menurut Panigrahi (2016) dalam Salama *et al.* (2022:2) Penyebab stres kerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu penyebab internal dan penyebab eksternal. Penyebab internal melibatkan pola pikir dan pendekatan individu, dll. Penyebab tersebut berasal dari dalam diri karyawan tersebut dan menimbulkan stres. Karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap individu menginterpretasikan situasi atau lingkungan kerja, karena persepsi tersebut dapat memengaruhi pandangan terhadap pekerjaan dan hubungan di tempat kerja. Meskipun tidak ada ancaman di sekitarnya, karyawan bisa menghadapi situasi atau interaksi dengan individu yang bersifat mengintimidasi, yang dapat menimbulkan kelelahan atau kelelahan mental. Penyebab eksternal mencakup banyak faktor eksternal di dalam organisasi yang berdampak buruk pada kinerja individu dalam suatu organisasi.

Hal ini mencakup kendali di tempat kerja, jam kerja, ketidakamanan kerja, gaya manajerial, kelebihan beban, dan kekurangan beban. Situasi tersebut memerlukan perubahan perilaku dapat membuat karyawan berada dalam kondisi stres kerja.

Menurut Salama *et al.* (2022:3) Indikator Stres Kerja adalah :

1. Konflik peran

Ketika karyawan mengalami adanya ekspektasi berlebihan tentang peran dalam bekerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat memenuhi harapan tersebut secara bersamaan.

2. Ambiguitas peran

Menunjukkan perasaan karyawan ketika karyawan merasa ragu-ragu atau kurang menguasai peran dalam bekerja dan tidak mampu mencapai ekspektasi peran saat bekerja.

Menurut Boles *et al.* (1997) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:32) Indikator Stres Kerja adalah :

1. Kelelahan Emosional atau Kelelahan Akibat Pekerjaan Psikologis, mengacu pada perasaan yang sangat lelah, stres, dan terbebani secara emosional akibat tugas-tugas pekerjaan yang terus menerus.
2. Penurunan Keterlibatan Perusahaan, mengacu pada kurangnya minat dan keterlibatan yang semula ada dalam pekerjaan dan perusahaan. karyawan yang mengalami kelelahan kerja cenderung kehilangan rasa identitas dan motivasi dalam pekerjaan.

3. Kecenderungan Niat untuk Meninggalkan Pekerjaan, mengacu pada karyawan yang ingin mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Peningkatan kecenderungan ini dapat menjadi sinyal bahwa karyawan merasa kelelahan kerja dan ingin menghindari situasi yang menyebabkan stres kerja.

Dalam penelitian ini, indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Salama *et al.* (2022:3).

2.2.2 Kelelahan Kerja

Menurut Martin *et al.* (2012) dalam Salama *et al.* (2022:3) Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat paparan berulang terhadap situasi stres di tempat kerja yang menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Menurut Bai *et al.* (2023:3) Kelelahan Kerja merupakan suatu keadaan kegagalan kerja, kelelahan energi, serta kelelahan fisik dan mental yang disebabkan oleh pekerjaan yang memerlukan kemampuan, tenaga, dan sumber daya yang berlebihan dari karyawan.

Menurut Bianchi *et al.* (2014) dalam Salama *et al.* (2022:3) Kelelahan di tempat kerja menyebabkan hilangnya produktivitas dan pergantian karyawan. Kelelahan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi produktivitas dan kinerja. Maslach *et al.* (1996) dalam Salama *et al.* (2022:3) Kelelahan kerja menggambarkan jenis kelelahan emosional tertentu akibat kerja keras, kurangnya komitmen, dan hilangnya motivasi pada relawan muda yang memiliki komitmen tinggi dalam lingkungan kerja.

Menurut Civelek & Pehlivanoglu (2019) dalam Salama *et al.* (2022:4) Indikator kelelahan kerja adalah :

1. Depersonalisasi

Kondisi dimana karyawan merasa perasaan yang berulang-ulang terlepas dari proses mental atau tubuh karyawan yang disertai dengan perasaan yang tidak dapat menerima kenyataan secara utuh. Hal ini mengacu pada respon negatif, tidak berperasaan atau terlalu terpisah dari berbagai aspek pekerjaan.

2. Berkurangnya pencapaian pribadi

Evaluasi diri yang negatif terhadap pekerjaan individu, merasa tidak cukup dan tidak berhasil dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan pencapaian pribadi yang rendah merasa kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan telah menurun dibandingkan dengan sebelumnya.

3. Kelelahan emosional

Beban yang dirasakan karyawan disebabkan oleh terlalu banyaknya beban kerja, ketidaksepakatan individu, dan kondisi kerja yang tidak mendukung. Hal ini dapat terjadi ketika karyawan secara psikologis merasa bahwa tidak mampu untuk berkomitmen pada pekerjaan.

Menurut Maslach *et al.* (2001) dalam Bai *et al.* (2023:3) Indikator kelelahan kerja adalah :

1. Penghinaan negatif, perilaku yang tidak etis dan tidak sesuai dalam lingkungan kerja yang mencakup berbagai tindakan dan komentar yang merendahkan karyawan.

2. Kelelahan emosional, bentuk stres kerja yang berkepanjangan dan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
3. Kinerja karir yang rendah, kondisi di mana karyawan tidak mencapai atau mempertahankan standar kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Civelek & Pehlivanoglu (2019) dalam Salama *et al.* (2022:4).

2.2.4 Niat Berpindah

Menurut Salama *et al.* (2022:4) Niat berpindah adalah keinginan karyawan secara sukarela memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi tempat bekerja tanpa adanya paksaan atau tekanan eksternal. Menurut Allen *et al.* (2005) dalam Bai *et al.* (2023:3) Niat berpindah merupakan motivasi psikologis karyawan yang ingin mencari peluang kerja lain namun belum meninggalkan organisasi. Menurut Price (2001) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:32) Niat berpindah adalah hasrat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini dan mencari peluang di luar organisasi tersebut.

Menurut Harvida & Wijaya (2020) dalam Salama *et al.* (2022:4) Indikator Niat Berpindah adalah :

1. Voluntary

Keputusan yang diambil karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dengan sukarela yang dikarenakan keadaan pekerjaan yang dimiliki saat ini dan adanya alternative lowongan pekerjaan yang lain.

2. *Involuntary turnover*

Kebijakan yang diambil oleh pemberi kerja (*employer*) untuk memutuskan hubungan kontrak kerja antara pemberi kerja dan pegawai dan sifatnya tidak bisa dikontrol oleh karyawan.

Menurut Godshalk & Fender (2015) dalam Bai *et al.* (2023:3) Indikator niat berpindah adalah :

1. Ketidakpuasan terhadap Pengembangan Karir, ketika karyawan tidak dapat meningkatkan ketrampilan atau pengetahuan di bidangnya, maka akan merasa kurang memiliki harapan terhadap karirnya dan meninggalkan pekerjaannya.
2. Kesadaran tentang Peluang di Luar Perusahaan, ketika karyawan mengetahui bahwa hampir tidak mempunyai ruang untuk promosi, karyawan mungkin keluar dari perusahaan untuk mencari lingkungan pengembangan yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Harvida & Wijaya (2020) dalam Salama *et al.* (2022:4).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Stres Kerja dan Niat Berpindah

Menurut Liu *et al.* (2019) dalam Salama *et al.* (2022:4-5) stres kerja mempunyai dampak positif terhadap niat berpindah karyawan. Kepuasan kerja melemahkan dampak stres kerja terhadap turnover dan hanya menunjukkan hubungan *univariate* antara stres kerja dan niat berpindah. Tingkat niat berpindah meningkat karena tingginya stres kerja yang menyebabkan akibat beban kerja dan emosi negatif di tempat kerja. Menurut Prasetio *et al.* (2018) dalam Salama *et al.* (2022:5) mendukung hubungan positif yang signifikan antara niat berpindah dan

stres kerja. Karyawan yang memiliki tingkat stres yang lebih rendah akan menunjukkan tingkat niat untuk berhenti yang lebih rendah.

Menurut Khan & Muhyuldeen (2020:36) stres kerja berdampak positif pada niat berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memberi perhatian pada penciptaan produk baru terhadap kebijakan manajemen stres, sehingga mengurangi niat berpindah karyawan yang menjamin suatu barang lingkungan kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Salama *et al.* (2022) diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Khan & Muhyuldeen (2020) mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah.

2.3.2 Stres Kerja dan Kelelahan kerja

Menurut Li *et al.* (2021) dalam Salama *et al.* (2022:5) kelelahan kerja dan stres kerja, yang menunjukkan bahwa pekerjaan di sektor kesehatan sangat menegangkan, suasana kerja menyedihkan, dan pengalaman kerja, hubungan kerja, tanggung jawab kerja, dan beban kerja yang berlebihan menambah ketegangan kerja.

Menurut Salama *et al.* (2022:5) Terkait dengan kelelahan kerja, karyawan hotel bintang lima menginformasikan bahwa terkadang karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya hanya karena stres kerja. Karyawan menjelaskan bahwa karyawan menjadi lelah akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Berbagai karyawan berpendapat bahwa stres kerja menyebabkan kelelahan pada karyawan.

Dari hasil penelitian Salama *et al.* (2022) mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja.

2.3.3 Kelelahan kerja dan Niat Berpindah

Rahim & Cosby (2016) dalam Salama *et al.* (2022:6) mengeksplorasi adanya hubungan positif antara kelelahan kerja dan niat berpindah. Kelelahan kerja menjadi perantara hubungan antara niat berpindah dan kekerasan di tempat kerja. Selain itu, kekerasan di tempat kerja ditemukan berhubungan secara negatif dengan kinerja kerja. Dengan kata lain, karyawan yang menjalani tingkat kekerasan tingkat lanjut menyatakan tingkat kelelahan kerja yang tinggi dan akibatnya meningkatkan niat berpindah dan tingkat kinerja kerja yang lebih rendah.

Menurut Tremblay *et al.* (1995) dalam Bai *et al.* (2023:11) Kelelahan bekerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah, artinya kelelahan bekerja mempengaruhi partisipasi karyawan dalam bekerja, dan semangat kerjanya juga akan menurun sehingga mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja dan melemahnya komitmen pribadi terhadap organisasi sehingga berujung pada niat berpindah.

Dari hasil penelitian Salama *et al.* (2022) mendapatkan hasil bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah. Menurut Bai *et al.* (2023) kelelahan bekerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah.

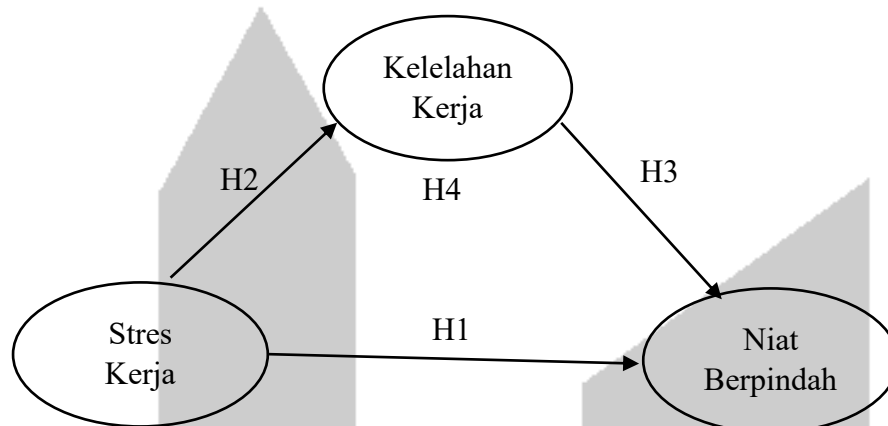
2.3.4 Kelelahan kerja, stres kerja dan Niat Berpindah

Thomas (2013) dalam Salama *et al.* (2022:6) menekankan bahwa karyawan akan menunjukkan reaksi berbeda ketika beban kerja berlebihan. Kelelahan kerja merupakan salah satu penyebab meningkatnya niat berpindah kerja. Niat berpindah karyawan muncul ketika individu merasakan banyak tekanan kerja dan ketidakpuasan kerja. Shreffler *et al.* (2012) dalam Salama *et al.* (2022:7)

menunjukkan dampak yang sangat positif dari kelelahan terhadap niat berpindah serta efek fasilitasi dari kelelahan emosional, dehumanisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Chiang *et al.* (2017) dalam Salama *et al.* (2022:7) mengacu pada hubungan positif antara stres kerja, kelelahan kerja, dan niat berpindah karyawan dari petugas kamar hotel. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja yang lebih besar, yang secara berurutan berdampak pada niat berpindah kerja. Jung *et al.* (2017) dalam Salama *et al.* (2022:7) menegaskan hubungan positif ini melalui penelitian yang mengacu pada pemahaman keterkaitan antara niat berpindah, kelelahan, dan persepsi stres peran pada karyawan. Ini menyajikan hubungan positif antara kelelahan dan persepsi stres peran karyawan. Peserta dengan tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi mempunyai kemungkinan lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan atau posisinya.

Dari hasil penelitian Salama *et al.* (2022) mendapatkan hasil bahwa berpengaruh positif antara stres kerja, kelelahan kerja, dan niat berpindah karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber : Salama et al. (2022)

Gambar 2.4
Kerangka Konsep Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang.

H3 : Kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang.

H4 : Kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap niat berpindah.