

Dampak Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Niat Berpindah Karyawan Millenial di Malang

Yopie Pujiyanto

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Harry Widyantoro

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Abstract

This study aims to examine the impact of job stress, and job fatigue on the intention to move on millennial employees in Malang. The research sample consists of 30 small sample respondents, 100 large sample respondents and has the characteristics of a vulnerable age of 27-42 years and a minimum of one year of service because the population in the study is infinite. This sampling technique uses Purposive Sampling. The type of data used in this study is primary data because it is collected directly from the field by researchers using questionnaires directly. Analysis using Structural Equating Modeling (SEM) on Partial Least Square (PLS) version 3.2.9 and data collection using a questionnaire in hardcopy (paper). The results of this study indicate that Job Stress has a positive and significant effect on Switching Intention, Job Stress has a positive and significant effect on Job Fatigue, Job Fatigue has no positive and insignificant effect on Switching Intention, Job Fatigue has no positive and insignificant effect in mediating Job Stress and Switching Intention.

Keywords: Work Stress, Job Burnout, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden sampel kecil, 100 responden sampel besar dan mempunyai karakteristik rentan usia 27-42 tahun dan minimal memiliki masa kerja selama satu tahun dikarenakan populasi pada penelitian tidak terhingga. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Purposive Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner secara langsung. Analisis menggunakan Structural Equating Modelling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) versi 3.2.9 dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk hardcopy (paper). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Berpindah, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan Kerja, Kelelahan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Niat Berpindah, Kelelahan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi Stres kerja dan Niat Berpindah.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Niat Berpindah

1. Pendahuluan

Menurut Varghese *et al.* (2019) dalam Salama *et al.*, (2022), menyatakan niat berpindah merupakan keinginan karyawan akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam periode waktu yang singkat. Sederhananya, ini adalah niat karyawan untuk berganti pekerjaan. Allen *et al.* dalam Bai *et al.*, (2023), niat berpindah merupakan motivasi psikologis karyawan yang ingin mencari peluang kerja lain tetapi belum meninggalkan organisasi. Busari *et al.* dalam Khan & Muhyuldeen (2020), masalah niat berpindah merupakan masalah besar bagi perusahaan, dan biaya perekrutan pekerja baru juga menjadi masalah

besar sangat besar. Futrell & Parasuraman dalam Bai *et al.*, (2023), faktor yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi gaji, kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi mendapat perhatian paling besar karena secara langsung berpengaruh positif terhadap niat berpindah.

Pertiwi dalam Putro *et al.*, (2020), keberadaan generasi milenial di tempat kerja tidak terlepas dari fenomena Niat berpindah. Yuliawan & Himam dalam Putro *et al.*, (2020), fenomena pekerja yang sering berpindah pindah pekerjaan disebut dengan *The Grasshopper Phenomenon* atau yang dikenal dengan istilah kutu loncat. Karyawan generasi milenial melakukan *turnover* karena merasa tidak terpenuhinya kebutuhan di tempat kerja, kompensasi yang tidak sesuai ekspektasi, lingkungan kerja yang tidak ramah, dan tidak menerima bantuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Schaefer dalam Putro *et al.*, (2020).

Stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi niat berpindah karyawan. Menurut Rajesh dalam Salama *et al.*, (2022), 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 Panigrahi dalam Salama (2022), penyebab stres kerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu penyebab internal dan penyebab eksternal. Penyebab internal melibatkan pola pikir dan pendekatan individu. Penyebab tersebut berasal dari dalam diri karyawan 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. Kadang-kadang, situasi yang memerlukan perubahan perilaku dapat membuat karyawan berada dalam kondisi stres kerja.

Karyawan generasi millennial mencari keleluasaan dalam bekerja sehingga perusahaan perlu untuk menyediakan jam kerja yang fleksibel dan pengawasan yang memadai. Hal ini karyawan akan lebih merasa memiliki kontrol atas kinerja karir karyawan dan merasa nyaman dalam bekerja, Lu & Gursoy dalam Putro *et al.*, (2020). Ketika perusahaan tidak memfasilitasi keleluasaan dalam bekerja, maka karyawan cenderung merasa tidak puas, Nurhasan dalam (Putro *et al.* 2020)., ketidakpuasan tersebut dapat meningkat karena stres kerja yang tinggi. Idris dalam Putro *et al.*, (2020) juga menambahkan bahwa ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan komitmen karyawan. Hal ini kemudian dikaitkan dengan sejumlah dampak negatif di perusahaan, salah satunya adalah niat berpindah, Ivancevich *et al.* dalam Putro *et al.*, (2020).

Kelelahan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi niat berpindah karyawan. Menurut Matin *et al.* dalam Salama *et al.* (2022), kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat paparan berulang terhadap situasi stres di tempat kerja yang

menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Menurut Bianchi *et al.* dalam Salama *et al.* (2022), kelelahan di tempat kerja menyebabkan hilangnya produktivitas dan pergantian karyawan. Menurut Gil-Monte *et al.* dalam Salama *et al.*, (2022), faktor risiko yang terkait dengan kelelahan kerja meliputi kurangnya dukungan organisasi, kurangnya motivasi, kurangnya klarifikasi, ketidakmampuan, peningkatan tanggung jawab, dan harapan yang tidak realistis. Dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat berpindah karyawan.

Penelitian ini menawarkan model penelitian baru yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kelelahan kerja tidak berperan signifikan sebagai mediator antara stres kerja dan niat berpindah. Hasil penelitian ini penting karena dapat memberikan informasi berharga yang dapat membantu perusahaan dan peneliti dalam mengatasi tantangan dan peluang yang berkaitan dengan stres kerja, kelelahan kerja, dan niat berpindah karyawan milenial.

2. Landasan Teori

2.1. Stres Kerja

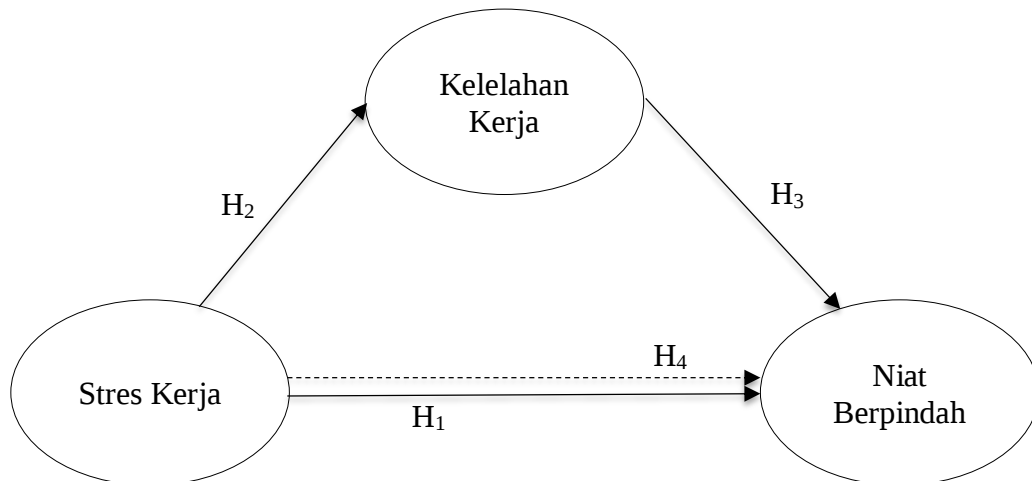
Stres kerja adalah kondisi umum di berbagai sektor, disebabkan oleh tekanan pekerjaan, tuntutan berlebihan, ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan, atau konflik dengan rekan kerja. Menurut Rajesh dalam Salama *et al.* (2022), stres kerja adalah ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan yang diakibatkan oleh pekerjaan karena ketidakcocokan antara kemampuan tenaga kerja dan kondisi serta kebutuhan kerja. Menurut House & Rizzo; Chelariu & Stump dalam Khan & Muhyuldeen (2020), stres kerja adalah kondisi di mana karyawan mengalami tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan, yang dapat menghasilkan perasaan tertentu atau gejala fisik.

2.2. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kondisi fisik dan mental yang diakibatkan oleh kerja berlebihan dan kurang istirahat. Ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan pekerja. Menurut Matin dalam Salama *et al.* (2022), 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), 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.

2.3. Niat Berpindah

Menurut Salama *et al.* (2022), 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), niat berpindah merupakan motivasi psikologis karyawan yang ingin mencari peluang kerja lain namun belum meninggalkan organisasi. Menurut Price dalam Khan & Muhyuldeen (2020), niat berpindah adalah hasrat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini dan mencari peluang di luar organisasi tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual 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 berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang.
- H₄ : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah melalui variabel mediasi kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang.

3. Metode

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dampak stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat berpindah karyawan millennial di Malang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Peneliti ini akan menggunakan metode survei secara langsung untuk mendapatkan data primer yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2019) Data primer adalah data langsung dari lapangan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, Menurut Sugiyono (2019), penelitian deskriptif merupakan suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

3.2 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini akan dilakukan pada Karyawan Millennial di Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Dampak Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan Millennial di Malang.

3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan jumlah sampel menyarankan ukuran sampel untuk penelitian dengan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2019). Dengan demikian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang

responden. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengambilan sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu: Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan purposive sampling. Dengan kriteria harus memenuhi unsur:

1. Karyawan Millenial yang bekerja di Malang
2. Usia 27 – 42 Tahun
3. Karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun

Tabel 1
Rule Of Thumb Evaluasi Model Pengukuran Refleksif

Validitas dan Realibilitas	Kriteria	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	• 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> • > 0.60 untuk <i>Explanatory Research</i> • 0.5-0.6 masih dianggap cukup
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	• > 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Explanatory Research</i>
	<i>Cross Loading</i>	• > 0.50 untuk setiap variabel
<i>Discriminant Validity</i>	Akar kuadrat AVE Dan Korelasi antar Konstruk Laten <i>Cronbach's Alpha</i>	• Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten • > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> • > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i>
Reliabilitas	<i>Composite Reliability</i>	• > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> • > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i>.
<i>Goodness Of Fit</i>	<i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>	< 0.08 <i>Perfect Fit</i>
	<i>Normal Fit Index (NFI)</i>	Menghasillkan nilai antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 semakin baik atau semakin sesuai model yang dibangun

Sumber: Ghazali & Latan (2015)

Pendekatan distribusi merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dari responden atau pekerja milenial di Malang yang memiliki sampel besar dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Analisis menggunakan Structural Equating Modelling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk hardcopy. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial dengan bantuan software Smart PLS versi 3.2.9.

Tabel 2
Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin 1998) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al., 2011)
<i>Effect Size F-square</i>	0.02, 0.15, dan 0.35 menunjukkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar (Cohen 1988)
<i>Q-Square</i>	0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate, dan kuat. menggambarkan akurasi prediksi kecil, sedang, dan besar dari model jalur PLS
VIF	VIF < 10 atau < 5 Tolerance > 0.10 atau 0.20

Sumber: Ghazali & Latan (2015)

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas sampel besar menggunakan 100 data. Data dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* diatas 0.5. Berikut merupakan hasil dari uji validitas dan reliabilitas sampel penelitian yang disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Convergent Validity Sampel Penelitian (Valid)

Variabel	Kode	Loading Factor	Keterangan	AVE
Stres Kerja (X)	WS 8	0.732	Valid	0.666
	WS 9	0.838	Valid	
	WS 11	0.829	Valid	
	WS 12	0.854	Valid	
	WS 13	0.849	Valid	
	WS 14	0.787	Valid	
Kelelahan Kerja (Z)	BO 1	0.806	Valid	0.734
	BO 3	0.866	Valid	
	BO 4	0.920	Valid	
	BO 5	0.831	Valid	
Niat Berpindah (Y)	TI 1	0.890	Valid	0.745
	TI 2	0.853	Valid	
	TI 3	0.845	Valid	

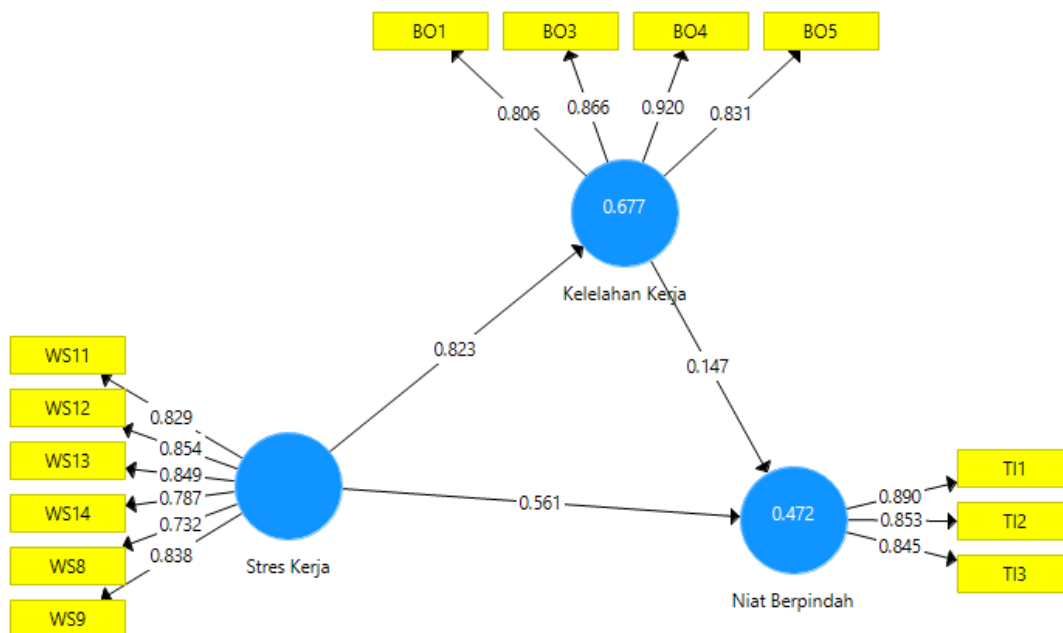
Sumber: Hasil olah data penelitian

Uji validitas sampel penelitian telah diolah dan di analisis secara menyeluruh berdasarkan tabel 3, sehingga menunjukkan bahwa hasil nilai *loading factor* masing-masing variabel lebih dari 0,5 dan dapat dikatakan valid serta tidak ditemukan pernyataan yang tidak valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi dan stabilitas suatu skala pengukuran, terutama dalam pengukuran kuesioner yang merupakan indikator setiap variabel. Data sampel penelitian setiap variabel pada penelitian ini yang dapat dikatakan valid jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai lebih dari 0,7 sebagaimana disajikan pada tabel 4

Tabel 4
Koefisien *Cronbach's Alpha* dan Koefisien *Composite Reliability*

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Composite Reliability</i>	Keputusan
Stres Kerja (X)	0.899	0.923	Reliabel
Kelelahan Kerja (Z)	0.879	0.917	Reliabel
Niat Berpindah (Y)	0.831	0.897	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penelitian



Gambar 2. Model SEM-PLS
Sumber: Hasil olah data penelitian

Pada Gambar 2 diatas maka dapat diketahui bahwa pada variabel Stres Kerja terhadap variabel Niat Berpindah sebesar 0.561. Berikutnya pada variabel Stres Kerja terhadap variabel Kelelahan Kerja sebesar 0.823. Berikutnya pada variabel Kelelahan Kerja terhadap variabel Niat Berpindah sebesar 0.147.

4.2 Pengujian Hipotesis

Uji validitas sampel besar telah diolah dan di analisis secara menyeluruh berdasarkan tabel 5, sehingga menunjukkan bahwa hasil nilai *loading factor* masing-masing variabel lebih dari 0,5 dan dapat dikatakan valid serta tidak ditemukan pernyataan yang tidak valid. Pengolahan dan penyajian data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9. Dalam penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, sehingga tingkat signifikansi 0,05 untuk menolak suatu hipotesis, dalam kriteria penerimaan atau penolakan maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$ (Ghozali & Henky Latan, 2015: 80). Berikut kriteria penerimaan dan penolakan yang digunakan:

H_a diterima, jika $p\text{-value} < 0,05$.

H_a ditolak, jika $p\text{-value} > 0,05$.

Tabel 5
Path Coefficeient dan P Value

Hipotesis	Keterangan	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-values	Hasil Pengujian
H1	WS→TI	0.561	3.692	0.000	Diterima
H2	WS→BO	0.823	22.345	0.000	Diterima
H3	BO→TI	0.147	0.921	0.358	Ditolak

Sumber: Hasil olah data penelitian

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis penelitian. Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai variabel stres kerja terhadap niat berpindah dengan hasil pengujian diterima. Hal ini dikarenakan dengan nilai koefisien jalur 0.561 dengan $p\text{-values}$ sebesar $0.000 < (0.05)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi niat berpindah karyawan millennial di Malang. Selanjutnya, hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai variabel stres kerja terhadap kelelahan kerja dengan hasil pengujian diterima. Hal ini dikarenakan dengan nilai koefisien jalur 0.823 dengan $p\text{-values}$ sebesar $0.000 < (0.05)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kelelahan kerja karyawan millennial di Malang.

Untuk hasil pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai variabel kelelahan kerja terhadap Niat Berpindah dengan hasil pengujian ditolak. Hal ini dikarenakan dengan nilai koefisien jalur 0.147 dengan $p\text{-values}$ sebesar $0.35 > (0.05)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang. Artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja maka tidak akan mempengaruhi niat karyawan millennial di Malang untuk berpindah dari pekerjaannya saat ini. Selanjutnya, perhitungan besarnya pengaruh Kelelahan Kerja sebagai variabel *intervening* (mediasi) yaitu sebagai berikut:
Persamaan Struktural:

$$Z = PYX + (PYX \times PYZ)$$

Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Niat Berpindah sebesar 0.561.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PYX \times PYZ \\ &= 0.823 \times 0.147 \\ &= 0.121 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= PZX + (PYX \times PYZ) \\ &= 0.561 + 0.121 \\ &= 0.682 \end{aligned}$$

Pengolahan data *Indirect Effect* dan *Total Effect* diatas dapat disajikan pada tabel 6 dan 7 berikut ini:

Tabel 6
Indirect Effect

Hipotesis	Keterangan	Original Sample (O)	p-values	Hasil Pengujian
H4	WS→TI	0.121	0.364	Ditolak

Tabel 7
Total Effects

Hipotesis	Keterangan	Original Sample (O)	p-values	Hasil Pengujian
H1	WS→TI	0.147	0.358	Ditolak
H2	WS→BO	0.823	0.000	Diterima
H3	BO→TI	0.682	0.000	Diterima

Dari hasil (Tabel 6 dan Tabel 7) menunjukkan bahwa Kelelahan Kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Stres Kerja dengan Niat Berpindah. Dalam hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang memiliki nilai 0.121 serta hasil perhitungan *Total Effect* Stres Kerja terhadap Niat Berpindah melalui Niat Berpindah sebesar 0.682. Hasil pengujian pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai variabel kelelahan kerja tidak memediasi antara stres kerja terhadap niat berpindah dengan hasil pengujian ditolak. Hal ini dikarenakan dengan nilai koefisien jalur 0.121 dengan nilai *p-values* sebesar $0.364 > (0.05)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap niat berpindah. Artinya semakin tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang, namun hal tersebut tidak akan mempengaruhi niat karyawan millennial di Malang untuk berpindah dari pekerjaannya saat ini.

4.3 Pembahasan

Tujuan dari pembahasan ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Berpindah pada Karyawan Milenial di Malang, pada penelitian ini peneliti mendapatkan 30 responden untuk sampel kecil serta 100 responden untuk sampel besar.

4.2.1 Dampak Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah

Dari hasil pengujian yang dilakukan, pada hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang. Berdasarkan hasil penelitian, Stres Kerja juga terbentuk dari Niat Berpindah sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah tingkat Stres Kerja pada karyawan maka semakin rendah pula tingkat Niat Berpindah karyawan yang timbul dari tanggung jawab, kesesuaian, serta tujuan. Kemudian dari beberapa item pernyataan yang disebar melalui kuesioner, yang memiliki efek paling besar dari variabel Stres Kerja adalah WS 8 yang menyatakan bahwa ketika mengerjakan pekerjaan yang tidak perlu direspon sebagai hal yang tidak mempengaruhi Niat Berpindah. Niat Berpindah dapat meningkat karena karyawan milenial di Malang memiliki beberapa pilihan, yaitu tentang bagaimana para karyawan memilih untuk bekerja di pekerjaan lain.

4.2.2 Dampak Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang. Hubungan antara stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang. Kelelahan kerja dapat memiliki dampak serius pada produktivitas, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan secara keseluruhan. Karyawan milenial di Malang yang mengalami tingkat kelelahan yang tinggi memiliki performa yang menurun, merasa tegang saat bertemu dengan atasan dan merasa lelah saat akan memulai kerja.

4.2.3 Dampak Kelelahan Kerja Terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga penelitian ini yang menyatakan kelelahan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang. Apabila mengalami kelelahan kerja tidak ada niat untuk berpindah dikarenakan Peluang niat berpindah itu kecil karena perusahaan lain tidak membuka lowongan kerja sehingga tidak melakukan rekrutmen pada karyawan baru. Karyawan generasi milenial di Malang tidak melamar ke perusahaan baru, Tetapi tetap bertahan karena peluang di luar perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan baru. Karyawan generasi milenial di Malang tidak ada niatan mencari pekerjaan baru dalam waktu satu tahun ke depan karena situasi yang dihadapi bisa diatasi seperti emosi karena pekerjaan dan lelah saat memulai dari kerja.

4.2.4 Dampak Mediasi Kelelahan Kerja dalam hubungan Stres Kerja dan Niat Berpindah

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis keempat penelitian ini yang menyatakan kelelahan kerja berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap niat berpindah. Kelelahan kerja tidak berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam menghubungkan stres kerja dengan niat berpindah, dalam hal Kelelahan Kerja karyawan generasi milenial di Malang dapat mengatasi kelelahan kerja sehingga karyawan generasi milenial di Malang dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dapat menyadari tanggung jawab, dan yakin dengan kewenangan jabatannya yang dimiliki. Karyawan generasi milenial di Malang tidak ingin berpindah karena perusahaan tidak

melakukan rekrutmen pada karyawan baru dan tidak menambah karyawan yang sudah ada pada perusahaan.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya terkait pengaruh variabel Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Niat Berpindah, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Hipotesis pertama menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang, dengan hasil pengujian yang diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula niat karyawan milenial di Malang untuk berpindah dari pekerjaan mereka saat ini. Hipotesis kedua menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang, dengan hasil pengujian yang diterima, artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi juga tingkat kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang, dengan hasil pengujian yang ditolak, yang berarti tingkat kelelahan kerja yang tinggi tidak akan memengaruhi niat karyawan milenial di Malang untuk berpindah dari pekerjaan mereka saat ini. Hipotesis keempat menyatakan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan sebagai mediator antara stres kerja dan niat berpindah, dengan hasil pengujian yang ditolak, yang menunjukkan bahwa meskipun tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang, namun hal tersebut tidak akan berdampak pada niat mereka untuk berpindah dari pekerjaan saat ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain kesulitan dalam mengumpulkan data karena kondisi jarak yang cukup jauh untuk menyebarkan kuesioner secara langsung, banyaknya responden yang tidak memberikan nomor telepon dan nama perusahaan karena kekhawatiran akan privasi masing-masing responden, serta keterbatasan dalam pengkajian terhadap dampak niat berpindah karyawan, sehingga diperlukan pengembangan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor lain yang belum dikaji terhadap niat berpindah karyawan.

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, peneliti memberikan masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Saran-saran tersebut meliputi pengurangan stres kerja karyawan milenial di Malang dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memastikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas individu, serta pengembangan model penelitian untuk mengkaji faktor lainnya yang belum terungkap. Jika penelitian selanjutnya sejenis, disarankan menggunakan pemberian kuesioner secara langsung untuk mengoptimalkan interaksi dengan responden, dan sebaiknya menggunakan objek penelitian dari

perusahaan-perusahaan agar dapat melihat pola pengaruh antar variabel di perusahaan sejenis.

Referensi

- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Civelek, M. E., & Pehlivanoglu, M. Ç. (2019). İlaç Sektöründe Tükenmişlik Sendromu ve Satış Performansı Arasındaki İlişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.26466/opus.566917>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart-PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Khan, Z. U., & Muhyuldeen, G. (2020). Investigating the Relationship of Job Stress and Turnover Intentions by taking Work-Family Conflict and Family Work Conflict as Mediators. *Global Sociological Review*, 1(IV), 30–40. [https://doi.org/10.31703/gsr.2020\(v-iv\).04](https://doi.org/10.31703/gsr.2020(v-iv).04)
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Raza, H., Faliza, N., Malikussaleh, U., (2023) Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan SEM PLS. *Jurnal Malikussaleh Mengabdi*, 2(1), 2829–6141.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta : Bandung.
- KPPN Palangkaraya (2018) SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan> diakses 19 Oktober 2018
- Unair News (2020) Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia Tentang Turnover Intention <https://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover-intention/?lang=id> diakses 15 september 2020

Penulis Korespondensi

Yopie Pujianto dapat dihubungi melalui: yopiepujianto@gmail.com