

ANALISIS PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS KARYAWAN (PSYCHOLOGICAL CAPITAL) TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (TURNOVER INTENTION) DENGAN TINGKAT STRES KERJA (WORKPLACE STRESS) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang)

Fadinalisa Damayanti, Suharnomo¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress on turnover intention with This study aims to analyze "Analysis of the Effect of Psychological Capital of Employees (Psychological Capital) on Desire to Leave (Turnover Intention) with Workplace Stress Levels as Intervening Variables" (Study on Employees of PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang). This study uses psychological capital as the independent variable, turnover intention as the dependent variable, and workplace stress as the intervening variable.

The population in this study were active production employees of PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang, totaling 2,357 people. The sample in this study used a non-random sampling technique with a total of 99 respondents. The data obtained from the questionnaires were processed and analyzed using the SmartPLS program.

The results of the study show that Psychological Capital has a negative effect on turnover intention and is rejected. There is another factor, namely based on the last education of the respondent so that the answer given by the respondent is not correct or not relevant to the research question. Research also shows that there is a negative and significant relationship between Psychological Capital and rejected job stress. This can also happen due to other factors as well, namely based on the respondent's last education so that the answers given by the respondents are inaccurate or irrelevant to the research question. Other results show that Workplace Stress has a positive and significant effect on turnover intention. While the results of the mediating variable, namely Workplace Stress, succeeded in becoming a mediating variable between Psychological Capital and Employee Turnover Intention.

Keywords: Psychological Capital, Turnover Intention Workplace Stress

PENDAHULUAN

¹ Corresponding author

Turnover intention atau niat untuk berhenti kerja adalah fenomena bisnis yang sering dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia (SDM) dan organisasi. Hal ini terkait dengan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Salah satu sumber utama *turnover intention* adalah lingkungan kerja yang buruk. Menurut survei yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management (SHRM)* pada tahun 2016, 38% karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang buruk adalah penyebab utama dari keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Gaji yang tidak memadai juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Menurut survei Glassdoor pada tahun 2021, sekitar 45% karyawan mengatakan bahwa gaji rendah adalah penyebab utama dari keinginan mereka untuk mencari pekerjaan yang baru. Keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi sumber yang signifikan dari *turnover intention*. Menurut survei Deloitte pada tahun 2017, sekitar 94% karyawan mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi mereka, dan sekitar 34% karyawan mengatakan bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka jika keseimbangan kehidupan kerja tidak terpenuhi. Kesehatan mental juga dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Menurut survei oleh Mental Health America pada tahun 2021, sekitar 70% karyawan mengalami stres yang signifikan dalam pekerjaan mereka, dan sekitar 35% karyawan mengatakan bahwa stres tersebut menjadi alasan utama mereka untuk mencari pekerjaan yang baru. Dalam dunia kerja, niat berpindah kerja atau *turnover intention* adalah suatu kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru (Ahmad, Arfat 2018). Bahwa adanya karakteristik pekerjaan, seperti *skill variety* (beragamnya jenis pekerjaan yang dilakukan), *task identity* (keseluruhan pekerjaan yang dilakukan memiliki arti), *task significance* (pekerjaan

memiliki pengaruh positif pada orang lain), autonomy (kebebasan dalam melakukan pekerjaan), dan feedback (informasi mengenai kinerja kerja). Niat untuk meninggalkan pekerjaan seseorang dapat dipicu spektrum refleksi yang luas seperti kurangnya keterlibatan karyawan, kepuasan kerja yang buruk, kehilangan kepercayaan pada atasan mereka dan dalam beberapa kasus mengantisipasi pengunduran diri yang sebenarnya (Hom *at el.*, 2017).

Modal psikologis dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap sikap keterlambatan dan niat berpindah kerja perawat. Artinya, semakin tinggi tingkat modal psikologis dan keterlibatan kerja perawat, semakin rendah sikap keterlambatan dan niat berpindah kerja (Avci, Turgay & Karatepe, O. M 2017). Selain itu, juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat memediasi hubungan antara modal psikologis dengan sikap keterlambatan dan niat berpindah kerja.

Bahwa adanya stres pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar, dan *service climate* dan regulasi emosi dapat memediasi hubungan antara stres pekerjaan dan niat untuk keluar. Service climate, yaitu persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi mereka memperlakukan pelanggan dan karyawan, memiliki efek mediasi parsial antara stres pekerjaan dan niat untuk keluar (Gautam, D. K & Gautam, P. K 2022). Hal ini menunjukkan bahwa service climate dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres pekerjaan pada niat untuk keluar karyawan. Regulasi emosi juga memiliki efek mediasi parsial antara stres pekerjaan dan niat untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengatur emosi mereka dengan baik cenderung memiliki niat untuk keluar yang lebih rendah, meskipun mereka mengalami stres pekerjaan yang tinggi.

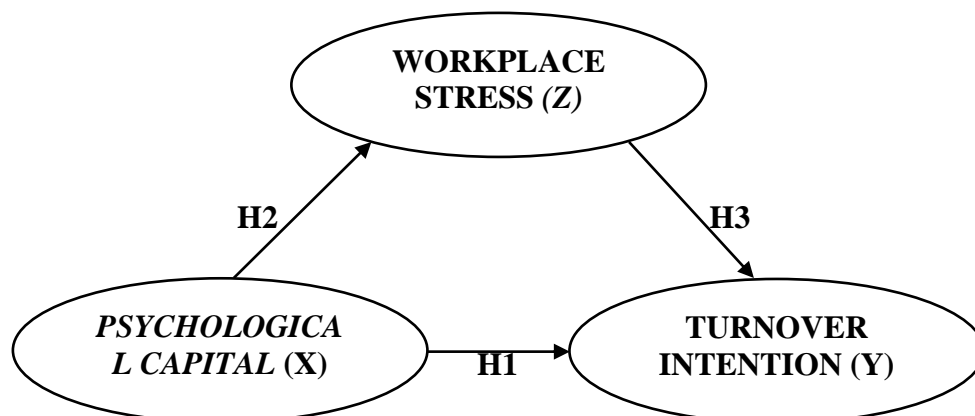
Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini mencoba mengambil sampel di salah satu perusahaan ternama di Indonesia, yang berada di Kawasan Industri Tugu Wijaya Kusuma Jl. Tugu Industri I No. 8 Randu Garut Semarang 50153 Indonesia. Perusahaan ini

bernama PT. Sandang Asia Maju Abadi (Semarang) adalah sebuah perusahaan manufaktur industri ritel pakaian dan busana.

Unit *Manufacturing Industry Product Chapter* merupakan unit yang menggunakan sistem rekrutmen dengan menggunakan metode penawaran langsung kepada kandidat-kandidat yang bersyarat sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Dalam pencarian pekerja di unit ini, PT. Sandang Asia Maju Abadi harus bersaing dengan perusahaan lainnya yang berada di di Kawasan Industri Tugu Wijaya Kusuma (KIW) yang mana seringkali memberikan penawaran yang lebih. Bukan hanya benefit yang ditawarkan, tetapi nilai dan tujuan dari perusahaan juga merupakan hal yang penting untuk dipertimbangkan bagi calon kandidat. Setelah kandidat ditetapkan sebagai karyawan pun perlu adanya retensi karyawan yang dikembangkan guna mempertahankan karyawan yang ada. Pada unit inilah saling ditemui permasalahan terkait *turnover intention* pada karyawan dikarenakan penawaran dari perusahaan lain masih terus dilakukan pada karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Atas dasar landasan teori dan jurnal tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

H1: *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention

H2: *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

workplace stress

H3: *Workplace Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention

H4: Pengaruh *Workplace Stress* memediasi hubungan antara

Psychological Capital dan *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Wawancara

Sebagai salah satu metode pengumpulan data, wawancara tentu dilakukan untuk mendapatkan data dari responden di populasi yang sudah ditentukan. Pengertian dari wawancara sendiri merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada responden (Mas'ud, 2004). Wawancara dilakukan kepada perwakilan karyawan produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi guna mencari informasi mengenai data-data yang diperlukan dari instansi.

Kuesioner

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden dimana pertanyaan yang disusun terdiri dari pertanyaan terbuka dan tertutup (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian kali ini kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan bagian produksi di perusahaan manufakturing unit *Chapter Manufacturing Industry Product* di PT. Sandang Asia Maju Abadi. Daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden merupakan pertanyaan yang bersifat tertutup atau telah disediakan jawaban yang mana responden dapat memilih satu dari jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner ke karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Waktu pengisian yang diberikan selama 24 hari dimana isi dari kuesioner ini meliputi :

- Identitas Responden : Umur, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan masa kerja.
- Pernyataan dan pertanyaan yang terkait dengan variabel penelitian yaitu variabel Stress kerja, *turnover intention* dan modal psikologis.

Dalam pemberian skor kuesioner penelitian ini menggunakan skala *Likert* sepuluh poin (1-10) yang memiliki 10 tingkat preferensi jawaban untuk menunjukkan seberapa besar responden setuju atau tidak dengan skor paling rendah yaitu 1 dimana skor terendah menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sampai skor tertinggi yaitu di skor 10 yang menyatakan “Sangat Setuju”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dengan judul “Analisis Pengaruh Modal Psikologis Karyawan (*Psychological Capital*) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (*Turnover Intention*) Dengan Tingkat Stres Kerja (*Workplace Stress*) Sebagai Variabel Intervening” (Studi Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang) menggunakan sampel penelitian sebanyak 99 orang yang berasal dari karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Dari jumlah keseluruhan sample ini kemudian dikelompokkan lagi berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan masa kerja. Dalam penelitian ini, berdasarkan pengelompokkan jenis kelamin dan tingkat Pendidikan. Dalam penelitian ini, berdasarkan pengelompokkan umur sebagian besar responden dalam penelitian 26 – 35 tahun dengan jumlah sebanyak 71 orang, sedangkan berdasarkan pengelompokkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita sebanyak 64 orang, dan juga berdasarkan tingkat pendidikan responden didominasi oleh sarjana SMA/SMK sebanyak 74 orang, sedangkan berdasarkan pengelompokkan masa kerja sebagian besar responden

dalam penelitian 1 – 10 tahun sebanyak 86 orang. Jadi, responden dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh karyawan Wanita dengan rentang umur antara 26 – 35 tahun, kemudian untuk tingkat Pendidikan yaitu SMA/SMK dengan masa lama kerja 1 – 10 tahun.

Psychological Capital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji hipotesis menggunakan program aplikasi *SmartPLS* versi 3.0, diketahui melalui hasil perhitungan pada Tabel 4.14 dimana dapat diketahui nilai *path coefficient (original sample O)* sebesar 0,261 yang berarti positif, dengan nilai *t statistic* sebesar 2,882 yang lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil (<) dari nilai signifikansi = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*, sehingga dapat ditarik kesimpulan **H1 ditolak**.

Jika hipotesis ditolak karena adanya faktor yang dapat disebabkan responden yang memiliki masa pendidikan yang rendah mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas dalam bidang tertentu, terutama jika penelitian berhubungan dengan topik yang kompleks atau teknis. Hal ini dapat menyebabkan jawaban yang diberikan oleh responden kurang akurat atau tidak relevan dengan pertanyaan penelitian. Maka hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

- a. Responden memiliki pengetahuan yang terbatas: Responden yang memiliki masa pendidikan yang rendah mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas dalam bidang tertentu, terutama jika penelitian berhubungan dengan topik yang kompleks atau teknis.
- b. Responden kurang terampil dalam membaca atau menafsirkan pertanyaan: Responden yang memiliki pendidikan rendah mungkin kurang terampil dalam membaca atau menafsirkan pertanyaan dengan benar.

- c. Responden memiliki kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam penelitian: Responden dengan masa pendidikan yang rendah mungkin memiliki kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam penelitian, terutama jika mereka merasa tidak mendapatkan manfaat dari penelitian atau tidak dihargai oleh peneliti.
- d. Responden tidak memahami pertanyaan dengan baik: Jika responden tidak memahami pertanyaan dengan baik, maka jawaban yang diberikan mungkin tidak akurat dan dapat menyebabkan kesalahan dalam analisis data.
- e. Responden merasa terlalu sibuk atau tidak tertarik: Jika responden merasa terlalu sibuk atau tidak tertarik dengan penelitian, maka mereka mungkin tidak memberikan perhatian penuh saat mengisi kuesioner.

Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan bagi *workplace stress

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji hipotesis menggunakan program aplikasi *SmartPLS* versi 3.0, diketahui melalui hasil perhitungan pada Tabel 4.14 dimana dapat diketahui nilai *path coefficient (original sample O)* sebesar 0,372 yang berarti positif, dengan nilai *t statistic* sebesar 3,006 yang lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil (<) dari nilai signifikansi = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace stress*, sehingga dapat ditarik kesimpulan **H2 ditolak**.

Jika hipotesis ditolak karena adanya faktor yang dapat disebabkan responden yang memiliki masa pendidikan yang rendah mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas dalam bidang tertentu, terutama jika penelitian berhubungan dengan topik yang kompleks atau teknis. Hal ini dapat menyebabkan jawaban yang diberikan oleh responden kurang akurat atau tidak relevan dengan pertanyaan penelitian. Maka hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

- a. Responden memiliki pengetahuan yang terbatas: Responden yang memiliki masa pendidikan yang rendah mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas dalam

- bidang tertentu, terutama jika penelitian berhubungan dengan topik yang kompleks atau teknis.
- b. Responden kurang terampil dalam membaca atau menafsirkan pertanyaan: Responden yang memiliki pendidikan rendah mungkin kurang terampil dalam membaca atau menafsirkan pertanyaan dengan benar. Hal ini dapat mengakibatkan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya dimaksud oleh peneliti.
 - c. Responden memiliki kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam penelitian: Responden dengan masa pendidikan yang rendah mungkin memiliki kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam penelitian, terutama jika mereka merasa tidak mendapatkan manfaat dari penelitian atau tidak dihargai oleh peneliti.
 - d. Responden tidak memahami pertanyaan dengan baik: Jika responden tidak memahami pertanyaan dengan baik, maka jawaban yang diberikan mungkin tidak akurat dan dapat menyebabkan kesalahan dalam analisis data.
 - e. Responden merasa terlalu sibuk atau tidak tertarik: Jika responden merasa terlalu sibuk atau tidak tertarik dengan penelitian, maka mereka mungkin tidak memberikan perhatian penuh saat mengisi kuesioner.

Namun, meskipun individu memiliki *Psychological Capital* yang tinggi, *workplace stress* yang terus menerus dan tinggi dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka, seperti kelelahan, kecemasan, dan depresi. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk mengambil tindakan untuk mengurangi *workplace stress*, seperti memperbaiki manajemen waktu, memberikan dukungan sosial, memberikan pelatihan keterampilan kepemimpinan, dan memfasilitasi keseimbangan kerja-kehidupan.

Hal lainnya juga dapat disebabkan responden yang memiliki masa pendidikan yang rendah mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas dalam bidang tertentu, terutama jika penelitian berhubungan dengan topik yang kompleks atau teknis. Hal ini dapat menyebabkan jawaban yang diberikan oleh responden kurang akurat atau tidak relevan dengan pertanyaan penelitian.

Workplace Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji hipotesis menggunakan program aplikasi *SmartPLS* versi 3.0, diketahui melalui hasil perhitungan pada Tabel 4.14 dimana dapat diketahui nilai *path coefficient (original sample O)* sebesar 0,457 yang berarti positif, dengan nilai *t statistic* sebesar 5,224 yang lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil (<) dari nilai signifikansi = 0,05. Melalui hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa *Workplace Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga **H3 diterima**.

Jika dilihat pada hasil atau output perhitungan analisis angka indeks pada *workplace stress* maka nilai tertinggi terdapat pada instrumen WS3 yang termasuk indikator *Psychological* atau Psikologis. Dapat membuat karyawan merasa tidak termotivasi dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, stres di tempat kerja juga dapat menyebabkan konflik dengan rekan kerja dan atasan, yang dapat meningkatkan risiko keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini menandakan bahwa PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang selaku objek penelitian memiliki kecocokan nilai yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, hal ini menyebabkan semakin kecilnya kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover intention* atau keinginan untuk keluar.

Dari penjelasan tambahan yang diperoleh dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang sebagai objek penelitian memiliki kecocokan nilai dan tujuan yang erat dan baik antar karyawan terhadap

perusahaan sehingga menciptakan suasana yang baik bagi para karyawannya. Hal ini tercermin dari hasil perhitungan analisis angka indeks dimana rata-rata nilai pada *workplace stress* PT. Sandang Asia Maju Abadi tergolong dalam kategori yang sedang. Sedangkan dalam hasil analisis angka indeks variabel *turnover intention* menunjukkan hasil yang tergolong sedang.

Pengaruh *Workplace Stress* memediasi hubungan antara *Psychological Capital* dan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji hipotesis menggunakan program aplikasi *SmartPLS* versi 3.0, diketahui melalui hasil perhitungan pada Tabel 4.16 dimana dapat diketahui nilai *path coefficient (original sample O)* sebesar 0,170 yang berarti positif, dengan nilai *t statistic* sebesar 2,296 yang lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,022 yang berarti lebih kecil (<) dari nilai signifikansi = 0,05. Melalui hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa *Workplace Stress* memediasi hubungan antara *Psychological Capital* dan *Turnover Intention* sehingga **H4 diterima**.

Dengan hasilnya variabel *workplace stress* sebagai variabel intervening pengaruh *Psychological Capital* terhadap *turnover intention* maka hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Karatepe M, O & Avcı Tugay (2017) dimana dalam penelitian ini menyebutkan adanya hasil mediasi yang kuat dari pengaruh *workplace stress* dalam menjelaskan kecocokan karyawan dan perilaku *turnover intention* dalam lingkup kerja.

Secara umum, hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa *workplace stress* memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *psychological capital* dan *turnover intention*. Dalam konteks tersebut, *psychological capital* yang tinggi dapat membantu mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, namun efek ini dapat dipengaruhi oleh tingkat *workplace stress* yang dialami karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Modal Psikologis Karyawan (*Psychological Capital*) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (*Turnover Intention*) Dengan Tingkat Stres Kerja (*Workplace Stress*) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang)” yang dilakukan pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang sesuai dengan tujuan penelitian maka menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) **Hasil perhitungan menunjukkan variabel *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention***, Jika hipotesis ditolak karena adanya faktor terhadap responden dilihat berdasarkan masa pendidikan yang rendah pada penelitian, maka hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti halnya responden tidak memahami pertanyaan dengan baik, responden merasa terlalu sibuk atau tidak tertarik, responden memiliki pengetahuan yang terbatas, responden kurang terampil dalam membaca atau menafsirkan pertanyaan, dan responden memiliki kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam penelitian. Hal ini dapat menyebabkan jawaban yang diberikan oleh responden kurang akurat atau tidak relevan dengan pertanyaan penelitian.
- 2) **Hasil perhitungan menunjukkan variabel *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan bagi *workplace stress***. Jika hipotesis ditolak karena faktor terhadap responden dilihat berdasarkan masa pendidikan yang rendah pada penelitian, maka hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti halnya responden tidak memahami pertanyaan dengan baik, responden merasa terlalu sibuk atau tidak tertarik, responden memiliki pengetahuan yang terbatas, responden kurang terampil dalam membaca atau menafsirkan pertanyaan, dan responden memiliki kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam penelitian. Hal ini dapat menyebabkan jawaban yang diberikan oleh responden kurang akurat atau tidak relevan dengan pertanyaan penelitian.

- 3) **Hasil perhitungan menunjukkan variabel *Workplace Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.** *Workplace Stress* memiliki pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi di tempat kerja cenderung merasa tidak bahagia, tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja atau atasan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakpastian pekerjaan. Ketika karyawan mengalami stres di tempat kerja, hal ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka, serta kinerja kerja mereka. Stres yang berlebihan di tempat kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan merasa kelelahan secara emosional dan fisik.
- 4) **Hasil perhitungan menunjukkan *Workplace Stress* Pengaruh memediasi hubungan antara *Psychological Capital* dan *Turnover Intention*.** Hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa *workplace stress* memediasi hubungan antara *Psychological Capital* dan *Turnover Intention* berarti bahwa *workplace stress* berperan sebagai mediator atau penghubung antara *Psychological Capital* dan niat keluar dari pekerjaan *Turnover Intention*.

REFERENSI

- Avcı, T and Karatepe, O, M. (2017). *The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions, Journal of Management Development*, 36, 1029-1039.
- Ahmad, Aarfat. (2018). *The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions, Journal of Work-Applied Management*, 10, 74-92.
- Atitsogbui, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2018). *Turnover intention and job fit among nurses in Ghana: Does psychological climate matter? Nursing Open*, 1-12.
- Al-Ghazali, B. M., Bakar, N. A., Ahmad, S., & Idris, K. (2020). *The mediating effect of workplace stress in the relationship between psychological capital and turnover intention. Journal of Management Development*, 39(2), 169-180
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). *Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Bhatnagar, J. *et. al.* (2021). *When and how does perceived overqualification lead to turnover intention? A moderated mediation model, Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 9, 2049-3983.
- Celik, Mazlum. (2018). *The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention, Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 28, 67-75.
- Chen, L., Wang, L., & Zhang, X. (2017). *The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediating Role of Organizational Commitment. Journal of Nursing Management*, 25(1), 58-65.
- Chen, Han and Qi, Rui. (2022). *Restaurant frontline employees' turnover intentions: three-way interactions between job stress, fear of COVID-19, and resilience,*

International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34, 2535-2558.

Chen, H., Liu, Y., & Dou, Y. (2015). *Psychological capital, job satisfaction, and turnover intention among Chinese nurses: A cross-sectional study*. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 588-597.

Dechawatanapaisal, Decha. (2022). *Do broken promises matter? The effects of psychological contract breach on job embeddedness and nurses' work attitudes*, *International Journal of Workplace Health Management*, 15, 515-533.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Foy, Tommy and Rockett, Pat. (2019). *Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress*, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68, 1018-1041.

Guzeller, C. O and Celiker, N. (2019). *Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis*, *International journal of culture, Tourism and hospitality research*, 14, 102-120.

Gauta, D. K. And Gautam, P. K. (2021). *Occupational stress for employee turnover intention: mediation effect of service climate and emotion regulation*, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1757-4323.

Hyun Jin, Chang. (2017). *The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs*, *Chinese Management Studies*, 4, 707-729.

Haque, Amlan. *et. al.* (2019). *Perceived human resource management and presenteeism Mediating effect of turnover intentions*, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11, 110-130.

<https://sandangasia.com/corporate/home.html>