

Pengaruh Stres Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pekerja Milenial Jabodetabek di Masa Pandemi Covid-19

¹Tamara Angelina Sugita, ²Jeannete Ruth Katiandagho, ^{3*}Dewi Wuisan

Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

Email : 3dewi.wuisan@uph.edu

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: April 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja serta kepuasan kerja terhadap turnover intention pekerja milenial jabodetabek di masa pandemi Covid. Jumlah sampel penelitian ditentukan sebesar 160 sampel pekerja milenial di Jabodetabek dengan teknik purposive sampling. Peneliti menggunakan program SmartPls dalam menganalisis data. Hasil dari penelitian mendukung adanya pengaruh signifikan negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh signifikan positif stres kerja terhadap turnover intention pekerja milenial. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention pekerja milenial. Terakhir, penelitian ini membuktikan kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan turnover intention pekerja milenial.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Banyak perubahan yang dirasakan para pekerja selama pandemi COVID-19 dan kondisi ini menyebabkan pekerja bekerja dari rumah maupun kantor rentan mengalami stres dan burnout (Makarim, 2021). Berdasarkan survei Forum Ekonomi Dunia dan Ipsos, 13.000 pekerja di 28 negara mengalami gangguan kecemasan karena keamanan kerja dan perubahan rutinitas kerja akibat sejak pandemi COVID-19 (Arbar, 2021). Menurut Aamodt & Raynes (2001) stres pada tingkat organisasi menimbulkan burnout, meningkatnya penggunaan alkohol dan narkoba, menurunnya tingkat kepuasan kerja, peningkatan ketidakhadiran, dan peningkatan turnover. Alasan pekerja mengundurkan diri dapat dihindari (misalnya perlakuan tidak adil, pengawasan yang buruk, kurangnya tantangan) atau tidak dapat dihindari (misalnya relokasi tempat kerja, kembali ke universitas, sakit parah), juga karena ketidakpuasan dengan kondisi kerja, gaji dan tunjangan, pelatihan dan pengembangan, peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja dan sebagainya (Stone, 2011). Oleh karena pandemi COVID-19 yang merubah kondisi dan proses kerja, pekerja rentan stres dan memungkinkan terjadinya peningkatan ketidakpuasan kerja akibat kondisi kerja yang berubah dan juga meningkatnya turnover intention.

Objek penelitian ini merupakan pekerja generasi milenial. Penduduk usia produktif mendominasi tahun 2015 sehingga memungkinkan terciptanya bonus demografi (pendidikan, kesehatan, politik,

perubahan teknologi) dan generasi milenial merupakan sumber daya utama yang dapat memanfaatkannya (Badan Pusat Statistik, 2018). Sensus penduduk pada bulan Februari-September 2020 yang dilakukan Badan Pusat Statistik menyatakan jumlah generasi milenial mencapai 69,90 juta atau 25,87% (Junida, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian ini yaitu upaya apa yang organisasi dapat lakukan untuk menurunkan tingkat turnover intention pada pekerja generasi milenial. Kemudian untuk menjawab permasalahan tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah apakah stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pekerja milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19?; apakah stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap turnover intention pekerja milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19?; apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention pekerja milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19?; apakah kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan turnover intention pekerja milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19?. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan model penelitian Prasetyo et al. (2018) dalam meneliti seluruh pekerja di Puskesmas Jasinga Bogor. Penelitian replikasi dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian serta menguji apakah model penelitian dapat berlaku sama untuk penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA**1. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Stres merupakan tekanan fisik serta psikologis yang dirasakan ketika menghadapi atau mengalami permintaan luar biasa, hambatan maupun peluang dengan hasil yang tidak pasti dan penting (Cooper *et al.*, 2002). Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum individual pada pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi akan bersikap positif atas pekerjaannya, begitupun sebaliknya (Robbins & Coulter, 2005). Penelitian yang dilakukan Iles *et al.* (2010) menganalisa respon fisiologis pekerja dari waktu ke waktu dan menjelaskan stres karena beban pekerjaan tinggi berkaitan dengan kesejahteraan emosional yang lebih rendah. Pekerjaan yang menuntut banyak dan saling bertentangan atau kurang jelasnya tugas, wewenang, serta tanggung jawab meningkatkan stres dan ketidakpuasan (Ortqvist & Wincent, 2006). Demikian pula, kecilnya kendali yang dimiliki atas *pace* pekerjaan, meningkatkan stres serta ketidakpuasan para pekerja. Pekerjaan dengan tingkat variasi, signifikansi, otonomi, umpan balik, serta identitas rendah memungkinkan timbulnya stres, menurunkan kepuasan maupun keterlibatan dalam pekerjaan (Chung-Yan, 2010).

Hasil penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan Khan *et al.* (2014) pada dosen perguruan tinggi di Pakistan berpendapat stres kerja berdampak signifikan negatif pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan pada Chef Hotel di Thailand oleh Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) juga menyatakan stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan menjelaskan chef yang puas atas pekerjaannya *less stressed* dan cenderung tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan sehingga organisasi perlu mengelola stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Berbeda dengan Prasetio *et al.* (2018) hasil penelitian mereka menyatakan tidak adanya korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis;

H₁: Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.

2. Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention

Kebanyakan pekerja memiliki gambaran umum tentang seperti apa pekerjaan yang membuat stress yaitu sulit, tidak nyaman, melelahkan, dan bahkan menakutkan. Daft & Marcic (2007) menjelaskan bahwa salah satu cara untuk mengidentifikasi stresor kerja adalah dengan menempatkannya dalam empat kategori yaitu tuntutan yang terkait dengan tugas pekerjaan, kondisi fisik, peran (rangkaiannya perilaku yang diharapkan), serta tekanan dan konflik antarpribadi. *Turnover intention* adalah probabilitas seorang pekerja akan meninggalkan organisasi (Mobley *et al.* 1978). Para pekerja yang menderita stres menjadi kurang

produktif dan mungkin meninggalkan organisasi (Daft & Marcic, 2007). *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai niat atau keinginan para pekerja untuk berhenti bekerja dan niat tersebut merupakan probabilitas pekerja akan mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Kaur *et al.*, 2013).

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan Hwang *et al.* (2014) untuk pekerja hotel di Hongkong mengenai stres kerja serta keterkaitannya dengan *turnover intention* menyatakan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* terutama stres yang diakibatkan perlakuan tidak adil oleh atasan. Penelitian Djatmiko *et al.*, (2018) pada Industri Telekomunikasi di Yogyakarta menyatakan stres kerja secara signifikan berdampak positif pada *turnover intention* dan penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi penyebab stres kerja agar dapat mengelola bahkan mengurangi stres kerja. Hasil penelitian Prasetio *et al.* (2018) juga mendukung hal ini. Dengan demikian, peneliti mengajukan hipotesis:

H₂: Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

Para pekerja secara sukarela berhenti bekerja karena berbagai alasan, termasuk kepuasan yang rendah akan pekerjaan, kepuasan rendah dengan atasan, promosi dan kesempatan pertumbuhan yang

terbatas, kesempatan yang lebih baik di tempat lain, atau ketidaksetujuan akan perubahan organisasi atau restrukturisasi (Kaur *et al.*, 2013). Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja dari para pekerja dan mendapatkan hasil kerja maksimal dari pekerja yang bersangkutan. Organisasi yang memperhatikan kepuasan kerja pekerja akan mendapatkan berbagai timbal balik positif salah satunya keputusan untuk menetap dalam organisasi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, organisasi dapat mengurangi niat atau keputusan dari para pekerja untuk mengundurkan diri.

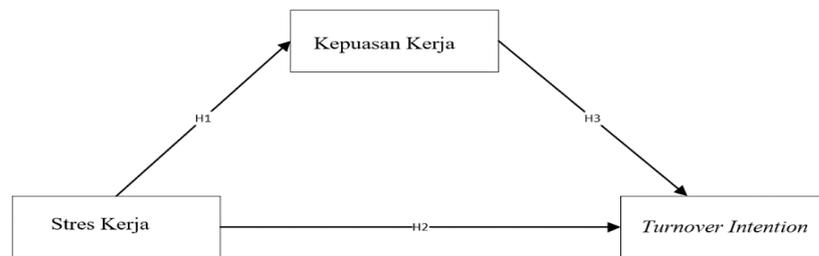
Penelitian yang sudah dilakukan Mbah & Ikemefuna (2018) pada para pekerja perusahaan minyak dan gas di Nigeria menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi, menurunkan *turnover intention* serta menjelaskan pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi bersikap positif kepada pekerjaan, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia dan Thailand bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan negatif pada *turnover intention* (Djatkiko *et al.*, 2018; Prasetio *et al.*, 2018; Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016). Peneliti mengajukan hipotesis:

H₃:Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.

Setelah menganalisis adanya keterhubungan dari ketiga variable, peneliti mengajukan hipotesis selanjutnya berkaitan dengan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*.

Peneliti mengajukan hipotesis terakhir:

H₄:Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara Stres Kerja dan Turnover Intention Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.



Gambar 1. Model Penelitian (Sumber: Prasetyo, Mawaranti, & Martini (2018)).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian survei dan pengumpulan data menggunakan instrumen kuisioner. Target populasi penelitian adalah seluruh pekerja generasi milenial saat Pandemi COVID-19 di Jabodetabek. Sampel penelitian ditentukan melalui *purposive sampling* dengan kriteria sedang bekerja dan merupakan generasi milenial. Berdasarkan rekomendasi Kock & Hadaya (2018) dengan metode “*The Inverse Square Root*” jumlah sampel ditentukan sebesar 160 sampel. Item kuisioner Stres Kerja, Kepuasan Kerja serta *Turnover Intention* diukur dengan pengukuran 5 poin skala Likert, yakni 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Item-item pada konstruk Stres Kerja, Kepuasan Kerja serta *Turnover Intention* diadaptasi berdasarkan penelitian Prasetyo *et al.* (2018) dan analisis statistik dilakukan dengan bantuan program Smart-Pls.

HASIL PENELITIAN

1. Model Pengukuran

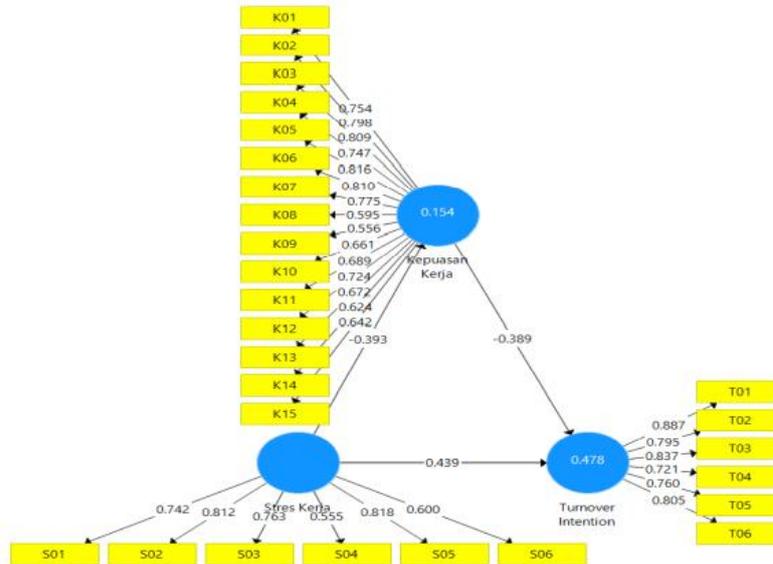
Peneliti menguji validitas dan reliabilitas sebelum mengevaluasi struktural model. Uji validitas dilakukan dengan menghitung *average variance extracted* (AVE) serta *factor loadings* atau *outer loadings*. Nilai AVE ditentukan minimal 0.5 dan *outer loadings* minimal 0.7, namun nilai *outer loading* 0.4 sampai 0.7 diperbolehkan selama nilai AVE dapat meningkat (Hair *et al.*, 2014). Selanjutnya, peneliti melakukan *discriminant analysis*. Pada kriteria Fornell-Larcker, nilai akar AVE diharuskan melebihi nilai korelasi antara konstruk (Hair *et al.*, 2014).

Pengolahan data pada Tabel 1 menunjukkan hasil pengukuran instrument yang valid dengan nilai AVE antara 0.513 sampai dengan 0.644. Kemudian nilai *outer loading* sebesar 0.555 sampai

0.887. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2014). Hasil perhitungan

menunjukkan nilai *composite reliability* sebesar 0.865 sampai dengan 0.940 dan memenuhi syarat minimal (Hair *et al.*, 2014).

Gambar 2. Gambar Konstruk Variabel



Gambar 2. Konstruksi Variabel

Tabel 1. Evaluasi Model Pengukuran

Konstruksi dan Item	Outer Loading
Stres Kerja (AVE = 0.521, CR = 0.865)	
S01 Tidak memiliki cukup waktu luang setelah bekerja	0.742
S02 Memiliki banyak masalah dalam pekerjaan	0.812
S03 Tuntutan pekerjaan banyak menyita waktu & tenaga	0.763
S04 Deadline pada pekerjaan saya sangat ketat	0.555
S05 Interaksi di perusahaan menyulitkan saya menyelesaikan pekerjaan	0.818
S06 Pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	0.600
Kepuasan Kerja (AVE = 0.513, CR = 0.940)	
K01 Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan	0.754
K02 Kompensasi yang disediakan perusahaan memberikan kepastian masa depan	0.798
K03 Kompensasi lain di luar gaji sudah sesuai dengan harapan saya	0.809
K04 Kebijakan kompensasi perusahaan lebih baik dari rata-rata perusahaan sejenis	0.747
K05 Tersedia kesempatan promosi yang jelas	0.816
K06 Memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang mengoptimalkan seluruh kemampuan saya	0.810
K07 Mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karier	0.775
K08 Kesempatan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki	0.595
K09 Memiliki wewenang untuk bekerja mandiri	0.556
K10 Tidak bertentangan dengan prinsip saya	0.661
K11 Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan	0.689
K12 Konsisten menerapkan kebijakan perusahaan	0.724
K13 Bisa menjadi teladan dalam menjalankan pekerjaan	0.672
K14 Mampu mengambil keputusan dengan baik	0.624
K15 Menghargai kontribusi karyawan	0.642
Turnover Intention (AVE = 0.644, CR = 0.915)	
T01 Sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini	0.887
T02 Aktif mencari alternatif peluang pekerjaan lain	0.795
T03 Berencana meninggalkan perusahaan dalam 6 bulan mendatang	0.837
T04 Sering mengalami kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan	0.721
T05 Jika ada peluang lebih baik, saya akan keluar dari pekerjaan saat ini	0.760
T06 Berencana keluar jika saya merasa tidak nyaman	0.805

Keterangan: AVE = average variance of extracted; CR = composite reliability; * = significant (single-tailed test), $p < 0.05$

Sumber: hasil pengolahan data.

Kemudian Tabel 2 menunjukkan uji validitas diskriminan terpenuhi karena nilai

akar AVE terbukti melebihi nilai korelasi antar variabel.

Tabel 2. Kriteria Fornell-Larcker

	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	0.716		
Stres Kerja	-0.393	0.722	
Turnover Intention	-0.561	0.592	0.802

Sumber: hasil pengolahan data.

2. Model Struktural

Pada tahap ini peneliti akan menghitung R² dan uji hipotesis. Tabel 3 memperlihatkan konstruk kepuasan kerja dan turnover intention yang masing-masing memiliki R² sebesar 15.4% dan 47.8%. Sebesar 15.4% dari konstruk kepuasan kerja dijelaskan oleh konstruk stres kerja dan 84.6% dijelaskan konstruk lainnya. Kemudian konstruk stres kerja serta kepuasan kerja sebesar 47.8% menjelaskan konstruk turnover intention dan 52.2% dijelaskan oleh konstruk lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 3. Evaluasi R²

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0.154
Turnover Intention	0.478

Sumber: hasil pengolahan data.

Selanjutnya peneliti menguji hipotesis untuk mengetahui didukung atau tidaknya pengaruh antar konstruk. Dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari batas t_{tabel} 1.95 (level of significance=5%) hipotesis dapat diterima. Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis berarah (directional hypothesis) dan dilakukan dengan one-tailed test. Pada Tabel 4 diperlihatkan seluruh hipotesis didukung karena nilai t_{hitung}

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keterangan
H ₁ : Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.	Koef.Beta = -0.393	Didukung
	T-Statistik = 5.973	
	P-Value = 0.000	
H ₂ : Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.	Koef.Beta = 0.439	Didukung
	T-Statistik = 7.357	
	P-Value = 0.000	
H ₃ : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.	Koef.Beta = -0.389	Didukung
	T-Statistik = 7.056	
	P-Value = 0.000	
H ₄ : Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara Stres Kerja dan Turnover Intention Karyawan Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.	Koef.Beta = 0.153	Didukung
	T-Statistik = 4.981	
	P-Value = 0.000	

Sumber: hasil pengolahan data.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil dari pengujian hipotesis pertama (H₁) Stres Kerja memiliki

melebihi nilai 1.95. pengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19 didukung. Stres kerja

terbukti mempengaruhi kepuasan kerja pekerja milenial. Stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan perubahan proses kerja saat Pandemi COVID-19 terbukti berpengaruh atas kepuasan kerja. Hasil pengujian ini menjelaskan semakin tinggi stres kerja seorang pekerja, semakin rendah kepuasan kerja pekerja tersebut. Hasil pengujian mendukung penelitian yang sudah dilakukan Khan *et al.* (2014) untuk dosen perguruan tinggi di Pakistan dan Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) pada chef hotel di Thailand yakni stres kerja terbukti secara signifikan berdampak negatif pada kepuasan kerja para pekerja.

Berikutnya, pengujian hipotesis kedua (H₂) Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention* Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19 didukung. Stres kerja akibat perubahan yang terjadi karena Pandemi COVID-19 terbukti memiliki pengaruh pada keinginan pekerja milenial untuk mengundurkan diri. Penelitian ini membuktikan semakin meningkat stres kerja, maka semakin meningkat *turnover intention* atau keinginan pekerja untuk berhenti bekerja. Hasil ini sama dengan pengujian sebelumnya yang dilakukan Djatmiko *et al.* (2018) pada Industri Telekomunikasi di Yogyakarta, Hwang *et al.* (2014) pada staf hotel di Hongkong dan Prasetio *et al.* (2018) pada para pekerja puskesmas di Bogor yang menyatakan stres kerja memiliki hubungan signifikan positif dengan *turnover intention*.

Selanjutnya, pengujian atas hipotesis ketiga (H₃) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19 didukung. Seperti yang diketahui saat ini kepuasan kerja terbukti menurun selama Pandemi COVID-19 karena proses kerja yang berubah, kondisi lingkungan kerja yang berbahaya, serta adanya beberapa organisasi yang memotong gaji. Hasil penelitian ini menurunnya kepuasan kerja meningkatkan *turnover intention* dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Djatmiko *et al.* (2018); Mbah & Ikemefuna (2018); Prasetio *et al.* (2018); Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) di Indonesia, Nigeria dan Thailand.

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis keempat (H₄) Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara Stres Kerja dan *Turnover Intention* Pekerja Milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19 didukung. Ini terjadi karena adanya pengaruh signifikan negatif stres kerja pada kepuasan kerja dan pengaruh signifikan negatif kepuasan kerja pada *turnover intention*, serta pengaruh signifikan positif stres kerja pada *turnover intention* sehingga memungkinkan terhubungannya stres kerja dan *turnover intention* secara tidak langsung yang dimediasi kepuasan kerja. Peneliti dapat menyimpulkan semakin meningkatnya stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, serta mempengaruhi keinginan para pekerja menetap atau berhenti bekerja. Mencari penyebab stres kerja, kemudian berupaya mengelola stres kerja akibat Pandemi COVID-19

dapat menaikkan kepuasan kerja para pekerja, dan menurunkan *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian pada hipotesis dapat disimpulkan:

1. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pekerja milenial Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.
2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pekerja milenial Jabodetabek Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* pekerja milenial Jabodetabek Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.
4. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* pekerja milenial Jabodetabek Jabodetabek di masa Pandemi COVID-19.

Saran

- a. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, peneliti memberikan masukan bagi organisasi dalam mengelola stres kerja saat Pandemi COVID-19 dengan cara menemukan sumber utama stres kerja pekerja milenial yang merupakan tenaga kerja dengan usia produktif dengan kreatifitas yang tinggi. Organisasi perlu mengetahui faktor utama, misalnya perubahan proses kerja yang terbagi menjadi WFH maupun WFO. Organisasi perlu memastikan bahwa beban

pekerjaan para pekerja tetaplah sama walaupun dikerjakan dari tempat yang berbeda. Organisasi sebaiknya memotivasi para pekerja bahwa bersama-sama kita dapat melalui kesulitan ini dan menjaga komunikasi tetap berjalan dengan baik. Jika memungkinkan organisasi sebaiknya tidak memotong gaji, namun bisa mengurangi bonus tahunan karena krisis ekonomi yang terjadi. Organisasi perlu memastikan lingkungan kerja yang aman dan memenuhi protokol kesehatan agar para pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan rasa aman. Mengetahui sumber stres kerja dan mengelolanya memungkinkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja pekerja dan penurunan tingkat *turnover intention*.

- b. Saran untuk para pekerja milenial yang stres kerja karena proses kerja yang berubah akibat Pandemi COVID-19 dapat mengendalikan stres kerja dengan mulai mengatur waktu dengan baik, menjaga komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, menjaga pola hidup sehat dan berani menyatakan tidak untuk beban pekerjaan di luar tanggungjawab utama atau di luar jam kerja jika hal tersebut membuat stres. Para pekerja harus terus memiliki mindset yang positif sehingga dapat melihat pekerjaan dengan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G., & Raynes, B. L. (2001). *Human Relations in Business: Developing Interpersonal and Leadership*

- Skills*. Wadsworth/Thomson Learning.
- Arbar, T. F. (2021, February 15). Jangan Terkejut! Banyak Karyawan Sakit Mental karena Pandemi. *CNBC Indonesia*.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdaya Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The Nonlinear Effects of Job Complexity and Autonomy on Job Satisfaction, Turnover, and Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 237–251.
- Cooper, C. L., Dewe, P., & O'Driscoll, M. P. (2002). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. SAGE Publications, Inc.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2007). *Management: The New Workplace*. Thomson South-Western.
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, K., & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7*(3), 192-206.
- Djarmiko, T., Prasetyo, A. P., Sofa, M. N., & Alamanda, D. T. (2018). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Public Telecommunication Company. *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*, 668–673.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Prentice Hall.
- Hwang, J., Lee, J., Park, S., & Chang, H. K. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration, 15*(1), 60–77.
- Ilies, R., Dimotakis, N., & de Pater, I. (2010). Psychological and Physiological Reactions to High Workloads: Implications for Well-Being. *Personnel Psychology, 63*(2), 407–463.
- Junida, A. I. (2021, January 21). BPS: Penduduk Indonesia didominasi generasi Z dan milenial. *ANTARANEWS.COM*.
- Kaur, B. , Mohindru, & Pankaj, D. (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. . *Global Journal of Management and Business Studies, 3*(10), 1219–1230.
- Khan, A. K., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of Job Stress on Job Attitudes and Life Satisfaction in Collage Lecturers. *International Journal of Information and*

- Education Technology*, 4(3), 270–273.
- Kumala, D., Utarindasari, D., & Joesyiana, K. (2022). Effect Of Work Stress On Employee Productivity At Pt Unggul Karya In The Extruder Division. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 27-32.
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261.
- Makarim, F. R. (2021, August 4). 4 Langkah Manajemen Stres Kerja di Masa Pandemi COVID-19. *Halodoc*.
- Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2018). Job Satisfaction and Employees' Turnover Intention in Total Nigeria Plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275–287.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Ortqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent Consequences of Role Stress: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399–422.
- Prasetio, A. P., Mawaranti, R., & Martini, E. (2018). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165–174.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.). Pearson Education, Inc.
- Stone, R. J. (2011). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhipongs, V. (2016). Creativity and Turnover Intention among Hotel Chefs: The Mediating Effects on Job Satisfaction and Job Stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33–40.