



Pengaruh *Psychological Capital* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Tenaga Kerja Generasi Millennial PT PLN (Persero) UP3 Medan)

Alya Al Haura¹, Ainun Mardhiyah²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 April 2025

Revised: 27 April 2025

Accepted: 01 Mei 2025

Generasi milenial termasuk dalam salah satu posisi tenaga kerja yang terus meningkat jumlahnya. Generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali semasa hidup mereka, dibandingkan dengan para tradisional yang bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai mereka pensiun. Terciptanya *psychological capital* yang efektif akan membantu mengurangi tingkat keinginan karyawan berpindah, begitu pula dengan semakin menurunnya tingkat stres pada karyawan akan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh *Psychological Capital* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Tenaga Kerja Generasi Milennial PT. PLN (Persero) UP3 Medan). Pengaruh antara *psychological capital* dan stres kerja tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini berbentuk survei dengan membagikan kuesioner secara *offline* kepada 59 tenaga kerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang tergolong generasi millennial. Metode pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu 1 bulan dari Maret hingga April 2024. Teknik pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen validitas reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki pegawai maka akan menurunkan *turnover intention*. Hasil lain menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

() Corresponding Author:

How to Cite: Haura, A., & Mardhiyah, A. (2025). Pengaruh *Psychological Capital* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.C), 144-155. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10389>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila didalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi (Soemarsono, 2018). Khususnya pada karyawan generasi milenial yang termasuk dalam salah satu posisi tenaga kerja yang terus meningkat jumlahnya. Sehingga, dengan perkembangan bisnis

industri sangat pesat dewasa ini, membuat perusahaan melakukan berbagai cara untuk mempertahankan karyawan (Saragih & Mardhiyah, 2023).

Menurut Anjani (Kusumaningsih, 2023), generasi millennial menempati urutan generasi terbanyak di perusahaan dengan jumlah 60-70%. Budiati (2018), menyatakan bahwa saat bekerja, generasi milenial akan lebih mengejar kemungkinan berkembangnya diri mereka didalam sebuah pekerjaan. Mereka juga kurang cocok dengan pemimpin yang suka memerintah dan mengontrol serta lebih menyukai berdialog berkelanjutan dalam pola relasi kerja (Urika, 2022). Menurut Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Generasi Milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 (saat ini 27-42 tahun). Terbentuknya Generasi Y juga tidak terlepas dari peran generasi-generasi sebelumnya. Generasi Y sendiri terbentuk dari perkembangan dan kemajuan ilmu teknologi dan informasi (Madistriyatno & Hadiwijaya, 2020).

Karakteristik generasi milenial yang kreatif menjadi faktor selektifnya mereka dalam memilih pekerjaan. Kreativitas ini erat dengan penggunaan teknologi oleh generasi milenial. Oleh karena itu, generasi milenial akan memilih pekerjaan yang menarik, memperoleh hasil yang baik, atau memiliki peluang pengembangan karir. Generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali semasa hidup mereka, dibandingkan dengan para tradisionalis yang bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai mereka pensiun. Menurut Robbins & Judge (Triccia & Satiningsih, 2020), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja, faktor individu meliputi kemampuan, kepribadian, psikologis, fisiologis, dan lainnya, sedangkan faktor lingkungan kerja meliputi perilaku, sikap dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan, dan atasan, peluang karir, iklim organisasi, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja sangat memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan dan menjadi faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan budaya positif di lingkungan kerja adalah sebuah keharusan bagi perusahaan dan karyawannya.

Terciptanya budaya positif akan membantu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan juga memunculkan kepuasan pada pekerjaan. Terdapat berbagai teori yang mendukung topik budaya positif, salah satunya yaitu teori yang dicetuskan oleh Luthans yaitu *psychological capital*. Menurut Luthans *et al* (Wardani & Pitensah, 2021), *psychological capital* mempunyai definisi yaitu keadaan psikologis yang positif dalam perkembangan individu yang ditandai dengan yang pertama *self efficacy* atau keyakinan untuk sukses dalam hal tantangan tugasnya, yang kedua adalah optimisme, yang ketiga tekun dalam tujuan dan mempunyai harapan yang tinggi untuk keberhasilan, dan terakhir adalah resiliensi atau ketahanan dalam menuju keberhasilan. Menurut Luthans *et al* (Wardani & Pitensah, 2021), terdapat 4 indikator dalam *psychological capital* yaitu:

1. *Hope* (Harapan)
Harapan sebagai kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan.
2. *Optimism* (Optimisme)
Optimism adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan. Dengan kata lain, optimisme mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya.
3. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi (Ketahanan) adalah kemampuan atau kapasitas insan yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak- dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

4. *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri)

Secara umum disebut *confidence* secara Bahasa berarti kepercayaan diri. *Self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan.

Peningkatan *psychological capital* dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja, tuntutan kerja yang terus meningkat setiap harinya akan mengakibatkan karyawan merasa kelelahan yang kemudian memberikan hasil kinerja yang buruk (Pratiwi & Mardhiyah, 2024). Perusahaan dapat membantu karyawan meningkatkan *psychological capital* dengan memberikan pelatihan dan pengembangan, mendukung karyawan dalam mencapai tujuan mereka, dan memberikan umpan balik positif secara teratur. Pentingnya masalah stres kerja untuk dapat diatasi agar perusahaan tidak mengalami kerugian sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk melihat konsep psikologi yang membahas mengenai sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (Dewi & Sriathi, 2019), menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, apalagi generasi Y dinilai memiliki kecenderungan untuk mudah dalam berpindah pekerjaan (*turnover*). Stres adalah kesenjangan antara kebutuhan individu dan pemenuhannya dari lingkungan (Hasibuan & Siregar, 2022). Menurut Vanchapo (2020), mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan emosi yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan beban kerja terhadap kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang dihadapinya. Pekerjaan yang terlalu sulit dan lingkungan yang penuh tekanan dapat juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja (Lubis & Siregar, 2023). Menurut Robbins (Massie *et al*, 2018), indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Turnover atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya *turnover intention* dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* karyawan tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang bagus, masih ada karyawan yang tetap mengundurkan diri (Negara *et al*, 2021). Menurut Mobley *et al* (Ansori, 2021), indikator pengukuran *turnover* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Celik (2018), menghasilkan bahwa *psychological capital* memiliki efek negatif yang signifikan dengan dua variabel lainnya yaitu *job stres* dan *turnover intention*, hasil penelitian membuktikan bahwa dengan menerapkan atau meningkatkan tingkat *psychological capital* di Indonesia dapat mengurangi tingkat stres karyawan sehingga dapat membantu mengurangi *turnover intention*. Bagi sebagian individu, berpindah pekerjaan dapat menjadi jalur yang layak (*turnover*) dalam mendekati tujuan, harapan yang tinggi dapat menjadi motivator, ketika seorang memilih untuk mengejar hasil yang positif, daripada menghindari tujuan dan situasi negatif, dan stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka (Asih *et al*, 2018).

Berdasarkan data statistik PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) pada tahun 2019-2022 dibawah ini, PT. PLN mengalami turunnya jumlah tenaga kerja. PT. PLN mengalami penurunan jumlah tenaga kerja 3 tahun beturut-turut. PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) yang bertanggung jawab dalam penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum. PT.PLN (Persero) selalu berupaya untuk memberikan kinerja pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) di mata masyarakat akan dinilai baik dalam memberikan pelayanan. Maka untuk itu PT. PLN (Persero) juga harus memiliki tenaga kerja yang berkompeten, terampil dan memiliki tanggung jawab.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja PT. PLN (Persero) Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Keluar
2019	54.129	-
2020	53.385	744

2021	52.116	1.269
2022	51.477	639

Sumber: Statistik PT. PLN (2019-2022)

Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa PT PLN mengalami turunnya jumlah pegawai, hal ini di karenakan pegawai pensiun, resign yang disebabkan karena keluarga yang harus berpindah lingkungan, jarak dengan perkantoran jauh, sehingga memilih tempat pekerjaan yang dekat dengan rumahnya. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*turnover intention*) khususnya yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 Medan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention*, pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*, dan juga ingin mengetahui pengaruh *psychological capital* dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja milenial PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Maka dari itu peneliti mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh *Psychological Capital* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Tenaga Kerja Milenial PT PLN (Persero) UP3 Medan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk survei dengan membagikan kuesioner secara *offline* kepada 59 tenaga kerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang tergolong generasi millennial. Teknik pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 56% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 44%.

Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 37-42 tahun sebanyak 51% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 78%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang di atas 10 tahun sebanyak 61%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Psychological Capital* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	59	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.753		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	59	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.969		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	59	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.741		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	59
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Psychological Capital* dan *Stres Kerja* melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

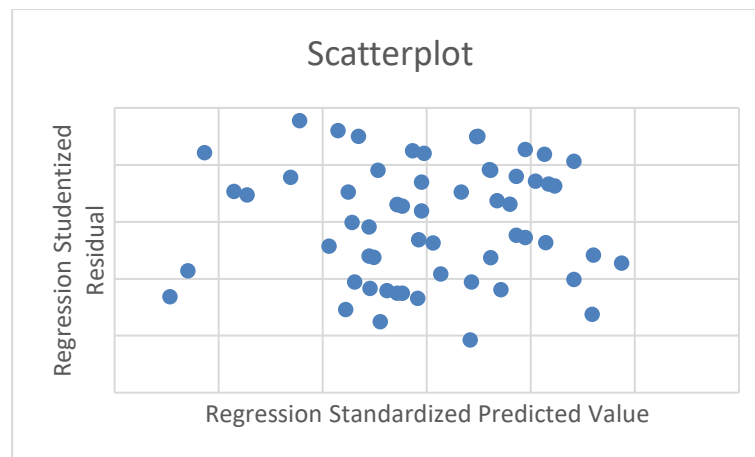
Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1.(Constant)		
Psychological Capital	.969	1.032
Stres Kerja	.969	1.032

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.713	2.535		7.381	.000
	Psychological Capital	-.168	.082	-.252	-	.045
	Stres Kerja	.089	.028	.386	3.135	.003
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = (18.713) - 0,168X1 + 0,089X2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 18,713 dengan tanda positif menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari *psychological capital* (X1), dan stres kerja (X2), maka nilai *turnover intention* (Y) adalah 18,713.
2. Nilai koefisien *psychological capital* (X1) sebesar -0,168 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *psychological capital* (X1) terhadap *turnover intention* (Y), artinya setiap peningkatan nilai *psychological capital* (X1) akan menurun pula keinginan pegawai untuk keluar (Y) sebesar 0,168.
3. Nilai koefisien stres kerja (X2) sebesar 0,089 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y), artinya setiap peningkatan nilai stres kerja (X2) akan meningkat pula keinginan pegawai untuk keluar (Y) sebesar 0,089.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara variabel *psychological capital* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar -2,047 ($-2,047 > 2,003$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,045 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara *psychological capital* (X1) terhadap *turnover intention* pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan (Y).
2. Uji parsial antara variabel stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 3,135 ($3,135 > 2,003$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan (Y).

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.492	2	23.746	6.061	.004 ^b
	Residual	219.389	56	3.918		
	Total	266.881	58			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Psychological Capital

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa pada penelitian ini nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 6,061 ($6,061 > 3,16$), sedangkan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* (X1), dan stres kerja (X2) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan (Y).

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.149	1.97931
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Psychological Capital				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9, diketahui bahwa hasil nilai r adalah 0,422, hal ini berarti bahwa hubungan *psychological capital* (X1), dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* pada pegawai pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan (Y) cukup erat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,149 yang menunjukkan besar pengaruh yang diberikan *psychological capital* (X1), dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan (Y) adalah sebesar 14,9% sedangkan 85,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh *Psychological Capital* dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dilihat dari dua aspek penting: kekuatan mental karyawan dan tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. *Psychological Capital* adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Istilah ini merujuk pada empat dimensi: *self-efficacy* (keyakinan pada kemampuan sendiri), optimisme, harapan, dan resiliensi. Karyawan yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih bersemangat untuk mencapai target. Di PT. PLN UP3 Medan, jika *psychological capital* ini kuat, maka karyawan akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan, meskipun menghadapi tantangan.

Namun, faktor stres kerja sering menjadi ancaman yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan. Stres kerja dapat timbul dari berbagai sumber, termasuk beban kerja yang berlebihan, target yang tinggi, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Di PT. PLN UP3 Medan, sebagai perusahaan utilitas besar dengan tanggung jawab menjaga pasokan listrik, karyawan sering kali harus menghadapi beban kerja yang berat dan ekspektasi tinggi dari manajemen maupun pelanggan. Jika stres kerja ini tidak dikelola dengan baik, karyawan mungkin merasa terbebani dan tidak puas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*.

Ketika *Psychological Capital* rendah dan stres kerja tinggi, kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan semakin besar. Hal ini karena kombinasi antara kurangnya

optimisme dan keyakinan diri, ditambah dengan tekanan yang berat, dapat mendorong karyawan mencari peluang di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih mendukung atau lebih sedikit tekanan. Sebaliknya, jika perusahaan dapat meningkatkan *psychological capital* karyawan misalnya, melalui pelatihan, program pengembangan diri, atau kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dan pada saat yang sama mengurangi stres kerja, maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

Dalam konteks PT. PLN UP3 Medan, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk menjaga tingkat retensi karyawan yang lebih baik. Upaya untuk meningkatkan *psychological capital*, seperti pemberdayaan karyawan dan memberikan ruang untuk pengembangan potensi, serta upaya mengurangi stres kerja dengan manajemen beban kerja yang lebih baik, sangat penting agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk tetap berkontribusi di perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. *Psychological capital* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki pegawai maka akan menurunkan *turnover intention* di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Indikator yang paling berpengaruh dalam variabel ini yaitu *self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa percaya diri untuk membantu dalam menciptakan target atau tujuan pada area kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai generasi milenial PT. PLN (Persero) UP3 Medan memiliki sikap terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri mempunyai rasa lebih percaya diri dalam membantu menciptakan target atau tujuan, karena mereka melihatnya sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka, hal tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan cukup mendukung dan menghargai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memotivasi pegawai untuk membantu menciptakan target dan tujuan perusahaan.
2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan *turnover intention* di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Indikator yang paling berpengaruh dalam variabel ini yaitu tuntutan peran, hal ini menunjukkan pegawai bahwa pegawai merasa lingkungan kerja di perusahaan telah mendukung rasa percaya diri pegawai dalam bergaul dengan rekan kerja walaupun pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai generasi milenial PT. PLN (Persero) UP3 Medan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, yang berarti mereka cenderung percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi berbagai situasi, termasuk bergaul dalam lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka.
3. *Psychological capital* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Indikator yang paling berpengaruh dalam variabel ini yaitu niat untuk keluar. Hal ini dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan mayoritas pegawai menjawab kurang setuju bahwa sebagian besar pegawai merasa pekerjaan yang sekarang sesuai dengan harapan sehingga tidak ingin berpindah ke perusahaan lain. Dengan demikian, pengelolaan *psychological capital* dan stres kerja dengan baik sangat penting bagi PT. PLN (Persero) UP3 Medan untuk mengurangi keinginan pegawai untuk keluar (*turnover intention*). Hasil nilai

koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu *Psychological Capital* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) memiliki hubungan yang positif dan tergolong erat. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan dapat mengelola *Psychological Capital* dan Stres Kerja pegawai dengan baik, maka dapat mengurangi terjadinya *Turnover Intention*.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*. Vol. 10 No. 1.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Budiati, I., et al. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8 No. 6, 3646-3673.
- Hasibuan, D. P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Stressors (Sources Of Work Stress) and Work Motivation On Work Performance At The BRI Unit Of Padangmatinggi Padangsidimpuan. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 2(1), 182-198.
- Kusumaningsih, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 8 No. 1, 185-190.
- Lubis, L. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work-Family Conflict And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemi (Study on Employees of PT. Kreasi Kotak Megah). *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 3(03), 115-124.
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2020). *Generasi Milenial. Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*. Tangerang: Indigo Media.
- Negara, I. S. K., et al. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pratiwi, O., & Mardhiyah, A. (2024). The Effect of Job Demand and Burnout on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan Branch Office. *Jurnal Sosial, Politik dan Budaya (SOSPOLBUD)*, 3(1), 19-36.

- Saragih, E. A., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Rewards and Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT Employees. Inalum PLTA Office. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(3), 385-396.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Soemarsono. (2018, Oktober 19). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Diakses pada October 8, 2023, from <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan *Psychological Capital* dengan Kinerja pada Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 07 No. 04.
- Urika. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital pada Pekerja Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Retail*. Vol 2. No. 2, 244-252.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruhan: Penerbit CV Penerbit Qiara Media.
- Wardani, L. M. I., & Pitensah, C. M. (2021). Religiosity, Psychological Capital, dan Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.