

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan berbagai macam literatur untuk memperoleh teori yang cocok dalam penelitian ini dengan menggali informasi dan berbagai macam buku atau karya ilmiah untuk mendapatkan sumber informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul penulis. Masing-masing bergantung sebagai dasar untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan pada penelitian ini.

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan Astiti et al., (2020) *Turnover intention* merujuk pada niat atau keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, baik secara sukarela maupun karena kondisi tertentu yang memengaruhinya. *Theory of Planned Behavior*. *EMTI* yang dikembangkan Taringan et al, (2021) pergantian karyawan adalah suatu proses di mana seorang pekerja secara permanen keluar dari organisasi karena alasan tertentu, yang bisa bersifat personal maupun profesional. Menurut Deswarta et al., (2021) dalam *Affective Events Theory* menambahkan bahwa *turnover intention* dapat diartikan sebagai dorongan internal yang muncul pada karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya, yang umumnya dipicu oleh faktor lingkungan kerja, sistem kompensasi, hingga dinamika hubungan sosial di tempat kerja. Sementara itu, *turnover intention* dalam teori *Authentic Leadership Theory* yang dikembangkan oleh Pricelda dan Pramono (2021) menjelaskan bahwa *turnover*

intention merupakan kemungkinan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan lain.

Dari perspektif perusahaan, tingginya tingkat perputaran karyawan (*employee turnover*) dapat membawa dampak negatif terhadap stabilitas organisasi. Hal ini karena perusahaan harus mengalokasikan kembali sumber daya untuk merekrut, melatih, dan menyesuaikan karyawan baru, yang tidak hanya memakan waktu tetapi juga biaya operasional yang cukup besar. Selain itu, kehilangan karyawan berpengalaman bisa memengaruhi produktivitas tim, menurunkan semangat kerja karyawan yang tersisa, dan mengganggu kesinambungan operasional.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dipaparkan, *turnover intention* dapat disimpulkan sebagai niat atau kecenderungan yang dimiliki oleh karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja. Fenomena ini penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen karena tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian signifikan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* sangat penting agar perusahaan dapat merancang strategi retensi karyawan yang efektif

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Novitasari, (2022) terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor yang mendorong dan faktor yang menghambat *turnover intention*.

1. Faktor Pendorong *Turnover Intention*

Beberapa aspek lingkungan kerja dapat menjadi pemicu karyawan untuk keluar dari perusahaan atau sistem outsourcing, antara lain:

- a. Gaji yang tidak mencukupi, ketika penghasilan yang diterima tidak mampu memenuhi kebutuhan pribadi, maka karyawan cenderung mencari pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih layak.
- b. Kurangnya penghargaan atas hasil kerja, apabila kontribusi karyawan tidak diakui atau diapresiasi, maka motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan bisa menurun.
- c. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mendorong niat untuk berhenti.
- d. Hubungan interpersonal yang buruk, jika relasi sosial di tempat kerja tidak harmonis, maka rasa tidak nyaman bisa muncul dan berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
- e. Kurangnya tantangan dan kejelasan dalam pekerjaan, apabila karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugasnya serta tidak mendapat pelatihan untuk pengembangan diri, maka rasa jenuh dan keinginan untuk pindah kerja bisa timbul.
- f. Tidak adanya peluang promosi, jika jalur karier tidak jelas dan tidak ada kesempatan untuk naik jabatan, maka karyawan bisa

merasa stagnan dan mulai mempertimbangkan pilihan pekerjaan lain.

2. Faktor Penghambat *Turnover Intention*

Beberapa kondisi juga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk resign dari pekerjaannya, antara lain:

- a. Adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan, ketika perusahaan menyediakan pelatihan sebagai bentuk perhatian terhadap potensi karyawan, maka karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan.
- b. Lingkungan kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan rasa betah, sehingga mengurangi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri, apabila benar-benar direalisasikan, dapat menimbulkan dampak signifikan terhadap perusahaan. Niat untuk keluar ini biasanya berasal dari kehendak pribadi karyawan, bukan karena paksaan dari pihak perusahaan atau orang lain. Ketika seorang karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja, perusahaan berpotensi menghadapi berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya beban biaya, terganggunya kinerja organisasi, hambatan dalam komunikasi dan interaksi sosial di tempat kerja, penurunan semangat kerja karyawan yang masih bertahan, penerapan sistem kontrol yang lebih ketat, serta hilangnya peluang strategis yang mungkin

sebelumnya terbuka. Menurut Dharma, (2015) beberapa dampak langsung dari *turnover* terhadap perusahaan antara lain:

1. Biaya rekrutmen, termasuk waktu dan sumber daya yang digunakan dalam proses perekrutan seperti wawancara, seleksi, serta peninjauan dokumen pelamar.
2. Biaya pelatihan, yang meliputi waktu yang dialokasikan oleh atasan, staf HRD, dan karyawan yang baru bergabung selama masa pelatihan.
3. Tingginya risiko kecelakaan kerja, yang lebih sering terjadi pada karyawan baru karena kurangnya pengalaman dalam menjalankan tugas.
4. Terhambatnya proses produksi, akibat kekosongan posisi selama masa transisi antara karyawan lama dan karyawan baru.
5. Kurangnya pemanfaatan fasilitas produksi, karena belum optimalnya keterampilan karyawan pengganti dalam menggunakan peralatan yang tersedia.
6. Terjadinya pemborosan, yang disebabkan oleh kesalahan atau ketidakefisienan dari karyawan baru yang masih beradaptasi.
7. Kebutuhan kerja lembur, yang mungkin diperlukan untuk menutupi keterlambatan pekerjaan agar target tahunan tetap tercapai.

2.1.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Jaelani, (2021) terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, yaitu:

1. Pikiran untuk Mengundurkan Diri (*Thoughts of Quitting*)

Indikator ini mencerminkan munculnya pemikiran dalam diri seorang karyawan mengenai apakah ia akan tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Umumnya, pemikiran semacam ini muncul akibat rasa kecewa terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Ketika kekecewaan meningkat, karyawan mulai mempertimbangkan keputusan untuk keluar, tergantung pada seberapa kuat dorongan internal tersebut dan ketersediaan alternatif yang lebih baik di luar perusahaan.

2. Keinginan untuk Keluar (*Intention to Quit*)

Indikator ini menggambarkan niat yang lebih konkret dari seorang karyawan untuk benar-benar mengundurkan diri. Biasanya, hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan realita yang dihadapi di tempat kerja. Ketidakharmonisan ini dapat memicu rasa tidak nyaman yang akhirnya mendorong karyawan untuk secara serius merencanakan pengunduran diri dari organisasi.

3. Niat untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention to Search for Another Job*)

Indikator terakhir menunjukkan upaya aktif seorang karyawan dalam mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih baik. Karyawan dalam kondisi ini biasanya sudah mulai melakukan pencarian informasi mengenai lowongan kerja, dengan harapan bisa mendapatkan posisi yang lebih sesuai, gaji yang lebih layak, lingkungan kerja yang lebih baik, atau peluang pengembangan karier yang lebih menjanjikan dibandingkan dengan tempat kerjanya saat ini.

2.1.2 Kesehatan Mental

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Mental

Kesehatan mencakup kondisi tubuh, jiwa, spiritual, dan sosial yang secara keseluruhan memungkinkan seseorang untuk menjalani kehidupan yang produktif, baik dari sisi sosial maupun ekonomi. Menurut Yusuf dan Syarif, (2018) menjelaskan bahwa kesehatan mental merupakan salah satu bentuk kesehatan yang penting bagi manusia untuk mencapai tujuan hidupnya. Secara etimologis, kata “mental” berasal dari bahasa Latin *mens* atau *mentis* yang berarti jiwa, roh, atau semangat. Selain itu, istilah *mental hygiene* juga berkaitan dengan dewi kesehatan dari mitologi Yunani yang bertugas menangani urusan kesehatan manusia, sedangkan kata *hygiene* sendiri mengacu pada upaya atau tindakan yang dilakukan untuk menjaga dan mencapai kondisi sehat.

Sementara itu, menurut Daradjat, (2016), kesehatan mental adalah suatu keadaan harmonis di mana seluruh fungsi kejiwaan seperti pikiran, emosi, sikap, keyakinan, dan pandangan hidup bekerja secara selaras. Keadaan ini memungkinkan individu mampu mengatasi berbagai tantangan kehidupan sehari-hari serta merasakan kebahagiaan dan kepercayaan diri. Keselarasan antar fungsi jiwa ini penting agar seseorang tidak terjebak dalam perasaan ragu dan bimbang yang berlarut-larut. Daradjat (2016) juga menekankan bahwa kesehatan mental ditandai dengan adanya keseimbangan yang nyata antara berbagai aspek kejiwaan serta kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan baik, baik secara internal (dengan dirinya sendiri) maupun eksternal (dengan lingkungan sekitar).

Dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental merupakan kondisi psikologis yang stabil dan seimbang, di mana individu merasa tenang, aman, dan damai

dalam menjalani kehidupannya. Orang yang memiliki kesehatan mental yang baik mampu menghindari berbagai gangguan seperti rasa rendah diri, kecemasan, ketakutan, kegelisahan, dan tekanan batin lainnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Mental

Menurut Latipun, (2019) kesehatan mental mencerminkan kemampuan seseorang dalam merespons lingkungan di sekitarnya, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal maupun eksternal. Kedua jenis faktor ini bersifat saling bergantung dan bekerja secara terpadu dalam membentuk kondisi mental individu. Faktor internal meliputi aspek biologis dan psikologis, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan fisik, sosial, dan budaya.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam diri individu dan turut membentuk kondisi kesehatan mental seseorang. Faktor ini mencakup aspek biologis dan psikologis yang saling berhubungan dan bekerja secara terpadu dalam memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak. Aspek biologis meliputi fungsi otak, sistem hormonal (endokrin), kondisi genetik, sistem sensorik, serta kesehatan ibu selama kehamilan. Sementara itu, aspek psikologis mencakup pengalaman masa lalu, proses pembelajaran sepanjang hidup, serta kebutuhan-kebutuhan dasar manusia seperti yang dijelaskan oleh teori hierarki kebutuhan Maslow. Kesehatan mental akan tercipta secara optimal apabila keseimbangan antara faktor biologis dan psikologis ini dapat terjaga dengan baik. Sebaliknya, gangguan pada salah satu aspek ini dapat berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan mental.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah segala aspek atau kondisi yang berasal dari luar individu yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, serta kondisi psikologis dan kesehatan mental seseorang. Faktor ini mencakup lingkungan fisik, sosial, budaya, dan ekonomi yang berada di luar kendali langsung individu, namun memiliki dampak besar terhadap perkembangan kepribadian, kesejahteraan, dan kemampuan individu dalam beradaptasi.

Dalam konteks kesehatan mental, faktor eksternal meliputi:

- a. Lingkungan keluarga: Pola asuh, keharmonisan hubungan antar anggota keluarga, serta dukungan emosional yang diberikan.
- b. Lingkungan sosial dan masyarakat: Interaksi sosial, dukungan dari teman sebaya, dan kondisi lingkungan tempat tinggal.
- c. Lingkungan sekolah atau kerja: Pengalaman belajar, tekanan akademik atau pekerjaan, serta hubungan dengan guru, rekan kerja, atau atasan.
- d. Budaya dan nilai sosial: Norma dan adat istiadat yang berlaku dalam masyarakat serta pengaruh agama.
- e. Peristiwa atau stresor sosial: Seperti kehilangan orang yang dicintai, perceraian, migrasi, bencana alam, atau masalah ekonomi.

2.1.2.2 Indikator Kesehatan Mental

Adapun indikator kesehatan mental menurut WHO (World Health Organization., 2022) sebagai berikut:

1. Mampu menyadari dan mengelola emosinya

Artinya seseorang dapat memahami perasaannya sendiri, menyadari emosi yang sedang dialami, serta mampu mengendalikan dan mengekspresikannya dengan cara yang tepat dan adaptif dalam situasi apapun.

2. Mampu menghadapi tekanan dan stres hidup sehari-hari

Seseorang memiliki ketahanan psikologis untuk mengatasi tekanan, tantangan, dan masalah yang muncul dalam kehidupan sehari-hari tanpa merasa kewalahan atau kehilangan kendali.

3. Produktif dan efektif dalam bekerja

Orang yang sehat secara mental mampu menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja atau dalam aktivitas sehari-hari secara efisien, bertanggung jawab, dan penuh motivasi, serta dapat mencapai hasil yang diharapkan.

4. Memiliki hubungan sosial yang sehat dan konstruktif

Kemampuan seseorang untuk menjalin dan mempertahankan hubungan interpersonal yang positif, saling menghargai, dan mendukung dengan keluarga, teman, maupun masyarakat.

5. Mampu membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab

Seseorang dapat berpikir jernih, membuat keputusan yang tepat, serta bertanggung jawab atas pilihan dan tindakan yang diambil, termasuk mempertimbangkan konsekuensinya bagi diri sendiri dan orang lain.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa, baik merasakan diri sendiri maupun merasakan perasaan orang lain. Kunci kecerdasan emosional adalah pada kejujuran anda dan pada suara hati anda sendiri. Menurut Cahya *et al.*, (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik (Prianto *et al.*, 2024)

Menurut Amalia dan Rizaldi (2021) kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi

diri sendiri sekaligus memahami dan merespons emosi orang lain. Kemampuan ini mencakup aspek-aspek seperti pengendalian emosi, motivasi diri, empati, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik. Dengan kecerdasan emosional, seseorang dapat mengatasi tekanan, menjaga stabilitas emosi, serta menciptakan interaksi sosial yang harmonis. Hal ini menjadikannya faktor penting dalam mendukung keberhasilan pribadi dan profesional, serta dalam menjaga keseimbangan emosional dalam kehidupan sehari-hari

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Nasution et al., (2023) Faktor faktor mempengaruhi kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negative

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain

2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Nasution *et al.*, (2023) indikator kecerdasan emosional sbagai berikut:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakan untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat

2. Penguasaan diri

Penguasaan diri adalah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi diri

Motivasi diri adalah menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu individu

mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi

4. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan Sosial Mengenali emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan permasalahan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk menambah keakuratan penelitian yang akan menulis laksanakan, adapun penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

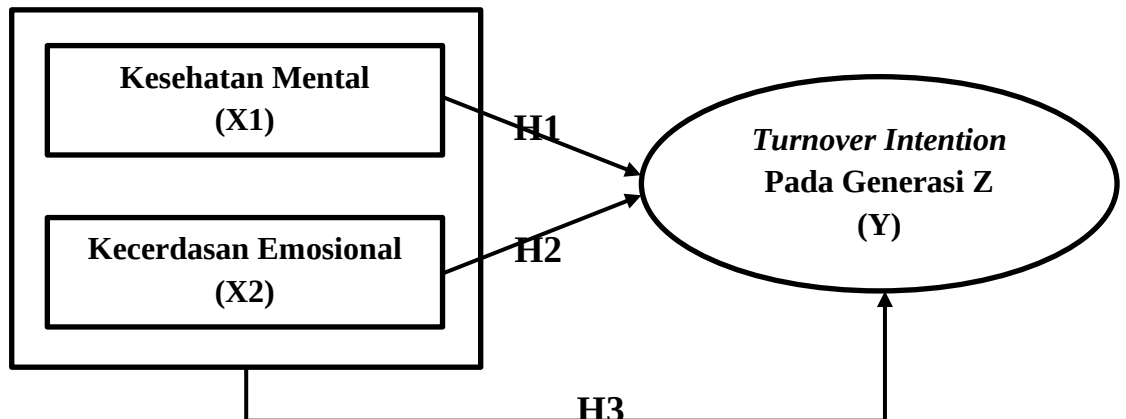
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Sumber Jurnal
1.	(Hasanah & Sandiasih, 2024)k	“Pentingnya Kesehatan Mental” : Mengkaji Hubungan Kesehatan Mental Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup	X1: Kesehatan Mental Y: Turnover Intention	Metode: Kuantitatif Populasi: 55 karyawan Sampel: 55 responden menggunakan sampel jenuh Teknik Analisis data: teknik analisis korelasi Pearson Product Moment menggunakan program SPSS versi 25	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v4i2.4990
2.	(Astuti & Aditio, 2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Pada PT.Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok	X1: Kecerdasan Emosional X2: Lingkungan Kerja Fisik Y: Turnover Intention	Metode: Kuantitatif Populasi Seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang Sampel 61 karyawan dengan	Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	Jurnal SeMaRaK https://doi.org/10.32493/smk.v7i1.38543

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Sumber Jurnal
				menggunakan sampel jenuh Teknik Anaisis Data: analisis regresi berganda, dengan menggunakan SPSS		
3.	(Sandini et al., 2024)	Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Kota Bandung	X1: Mental Heal X2: Work Life Balance Y: Turnover Intention	Metode: Kuantitatif Populasi: Karyawan gen Z yang bekerja di kota Bandung Sampel: 200 karyawan dengan menggunakan rumus slovin Teknik Analisis data: Analisis regresi linear berganda dengan SPSS	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa mental heal dan work life balnnce berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	Jurnal Sains Manajemen https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/1788
4.	(Mumun Surahman, 2023)	Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Turnover Intention karyawan BRI di	X1: Kecerdasan emosinal Y: Turnover	Metode: Kuantitatif Populasi 170 Karyawan	Hasil penelitian ini Menujukan bahwa kecerdasan emosinal	The Journal of Business and Management https://pdfs.semanticscholar.org/64ef/7

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Sumber Jurnal
		Kabupaten Ciamis dan Kota Banjar	intention	Sampel 170 Karyawan, menggunakan total sampling Teknik Pengambilan data: analisis regresi linier sederhana dengan SPSS	berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	3135627572a2fed4d4ac87b070d68d578f0.pdf
5.	(Khanifudin, 2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Bank BRI Cabang Kabumen	X1: Kecerdasan Emosional X2: Kepuasan Kerja X3: Stress Kerja Y: Turnover Intention	Metode Kuantitatif Populasi 67 Karyawan Sampel 67 Karyawan menggunakan sampel jenuh Teknik Analisa Data: analisis regresi linier sederhana dengan SPSS	Kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Bangsa https://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/1411/

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Yusuf (2018) menjelaskan bahwa kesehatan mental merupakan salah satu bentuk kesehatan yang penting bagi manusia untuk mencapai tujuan hidupnya. Secara etimologis, kata “mental” berasal dari bahasa Latin *mens* atau *mentis* yang berarti jiwa, roh, atau semangat. Selain itu, istilah *mental hygiene* juga berkaitan dengan dewi kesehatan dari mitologi Yunani yang bertugas menangani urusan kesehatan manusia, sedangkan kata *hygiene* sendiri mengacu pada upaya atau tindakan yang dilakukan untuk menjaga dan mencapai kondisi sehat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sandini. (2024) dan Foster et al., (2023) menemukan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Gen Z, di mana semakin baik kondisi psikologis dan keseimbangan hidup yang dimiliki karyawan, semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa generasi

Z sangat sensitif terhadap aspek kesejahteraan emosional dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan pengertian dan peneliti diatas maka peneliti dapat mengajukan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1: Diduga kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Z

2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Amalia dan Rizaldi (2021) kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini (2021) dan Surahman (2023) menemukan bahwa kecerdasan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam dinamika pertukaran sosial yang berkaitan dengan perilaku *turnover intention*. Bagi generasi Z, yang dikenal aktif secara sosial dan lebih terbuka dalam berkomunikasi, kecerdasan emosional memainkan peran krusial dalam membentuk serta menjaga hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Kemampuan ini membantu mereka memahami, menyesuaikan

diri, dan merespons berbagai situasi sosial, termasuk interaksi dengan rekan kerja maupun atasan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Rohyani, (2024) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola emosi, menjalin hubungan interpersonal, serta menghadapi tekanan kerja secara positif. Dengan demikian, mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tidak mudah memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan kecerdasan emosional rendah cenderung lebih mudah mengalami stres, konflik interpersonal, dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan intensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dan peneliti diatas mangaka peneliti dapat mengajukan hipotesis yang kedua sebagai berikut:

H2: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Z

2.4.3 Pengaruh Kesehatan Mental dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Yusuf (2018) menjelaskan bahwa kesehatan mental merupakan salah satu bentuk kesehatan yang penting bagi manusia untuk mencapai tujuan hidupnya. Secara etimologis, kata “mental” berasal dari bahasa Latin *mens* atau *mentis* yang berarti jiwa, roh, atau semangat. Selain itu, istilah *mental hygiene* juga berkaitan dengan dewi kesehatan dari mitologi Yunani yang bertugas menangani urusan kesehatan manusia, sedangkan kata *hygiene* sendiri mengacu

pada upaya atau tindakan yang dilakukan untuk menjaga dan mencapai kondisi sehat. Hasibuan (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sandini (2024) dan Foster et al. (2023) menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z, di mana tekanan psikologis seperti stres dan kecemasan mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Generasi ini lebih peka terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan mental. Sementara itu, Anggraini (2021) dan Surahman (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih sadar terhadap ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan nilai pribadi mereka, sehingga lebih mungkin memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai secara emosional.

Berdasarkan pengertian dan peneliti diatas mangaka peneliti dapat mengajukan hipotesis yang kedua sebagai berikut:

H3: Diduga kesehatan mental dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Z