

Analisis Pengaruh Peran Kepuasan Kerja dan Stres terhadap Keinginan Keluar Dari Pekerjaan Karyawan Generasi Y di Palembang

M.F.S. Sulistyawati^{1*}, M. Rinanurti², Agatha Septianna³
Fakultas Bisnis Dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas
sulistyawati@ukmc.ac.id

Received 19 September 2023 | Revised 9 Nopember 2023 | Accepted 17 Nopember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisis pengaruh peran kepuasan kerja dan stres terhadap keinginan keluar dari pekerjaan (*turn over intntention*), karyawan generasi Y di kota Palembang. Menggunakan data bersifat primer dan bersifat sekunder. Populasi karyawan menurut Badan Pusat Statistkik Ketenagakerjaan Palembang pada tahun 2022 bahwa generasi Y di kota Palembang sejumlah 782.729. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convinience* yaitu kesediaan setiap orang untuk mengisi kuesioner sebagai responden, khususnya generasi Y di kota Palembang. Kemudian sampel yang diperoleh dan telah memenuhi syarat sebanyak 155 responden. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi berganda dengan menggunakan alat spss. Hasil olah data hipotesis ke satu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar dari pekerjaan bagi karyawan generasi Y di kota Palembang. Selanjutnya hipotesis ke dua stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan keluar dari pekerjaan bagi karyawan generasi Y di kota Palembang.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Stres; Keinginan Keluar.

Abstract

The aim of this research is to determine the analysis of the influence of the role of job satisfaction and stress on the desire to leave work (turn over intention), Y generation employees in the city of Palembang. Using primary and secondary data. The population of employees according to the Central Agency for Employment Statistics in Palembang in 2022 is that the Y generation in the city of Palembang is 782,729. The sampling technique used was convenience, namely the willingness of everyone to fill out a questionnaire as a respondent, especially the Y generation in the city of Palembang. Then the sample obtained and has fulfilled the requirements of 155 respondents. Hypothesis testing is done through multiple regression analysis using the SPSS tool. The results of the first hypothesis data processing state that job satisfaction has a positive and significant effect on the desire to leave work for generation Y employees in the city of Palembang. Furthermore, the second hypothesis is that work stress has a positive and significant effect on the desire to leave work for generation Y employees in Palembang.

Keywords: Job Satisfaction; Stress; Desire to Quit (*turn over intention*).

PENDAHULUAN

Era serba digital dengan adanya perkembangan teknologi pada saat ini, posisi sumber daya manusia negara Indonesia berada di tingkat terendah dibandingkan dengan negara Thailand dan Malaysia. Kemungkinan karena kurangnya keterampilan yang dipunyai sumber daya manusia, dalam menghadapi tantangan dunia usaha atau bisnis semakin pesat perkembangannya di era bisnis global. Sehubungan hal tersebut maka topik ini menjadi hal yang menarik di Indonesia dalam pembahasan

sumber daya manusia (Larasati, 2022). Permasalahan kepuasan kerja karyawan, dan stress dapat berdampak pada keinginan karyawan keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan perasaannya suka atau tidak suka dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap berkaitan dengan aspek kognitif, yaitu kepercayaan seorang karyawan mengenai pekerjaan dan situasi pekerjaannya, sehingga perlu adanya keyakinan pada diri karyawan bahwa pekerjaannya menarik, menantang, membuat jenuh, ataukah sarat akan tuntutan. Selanjutnya jika dilihat dari sisi perilaku karyawan bahwa kecenderungan perilakunya dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya, posisi karyawan yang tidak dapat digantikan, serta adanya proses penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan teratur (Sinambela, 2016:301).

Perusahaan tentunya memilih karyawan yang tepat dan mempunyai kompetensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan, meskipun karyawan merasa kurang cocok dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut mempunyai hak menentukan pilihannya, untuk tetap bekerja (*stay*) ataukah meninggalkan pekerjaannya (*exit*) dalam arti keluar dari perusahaan tempatnya bekerja tersebut, kemungkinan juga baru hanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaannya tersebut. Permasalahan sekarang yaitu meningkatnya keinginan karyawan keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*), sehingga menjadi fenomena terpenting dalam setiap perusahaan atau bahkan keluar masuknya karyawan (*turn over*). (Sopiah & Mamang Sangadji, 2018:208). Hal tersebut dapat membahayakan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, saat proses pengadaan tenaga kerja terutama bagi karyawan yang memiliki kompetensi memadai dalam hal : pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan,. (Prawitasari, 2016).



Gambar 1. Karyawan Yang Merencanakan Pengunduran Diri Pada Tahun 2022

Berdasarkan data tersebut diatas menyatakan bahwa Indonesia di posisi ke dua (2), sebagai negara yang para karyawannya ingin merencanakan pengunduran diri atau *resign* sejumlah 84%; dan 9% pekerja yang mempunyai rasa keraguan dapat dikatakan tidak yakin untuk mengundurkan diri; kemudian hanya 7% pekerja yang tidak ada rencana mengundurkan Berdasarkan data generasi Z yang mempunyai rencana untuk *resign* sejumlah 76%; dan generasi milenial (Y) serta generasi X besarnya persentase sama yaitu masing-masing 74% pekerja yang merencanakan untuk *resign* (Karnadi, 2022).

Hasil survei Walters yaitu : “Pemeriksaan Realitas Pengunduran Diri yang Hebat” di Indonesia terdapat 77% karyawan profesional masih mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, dan 45% tidak ingin mengundurkan diri. Kemudian pekerja yang merasa belum dapat pekerjaan yang sesuai keinginan sejumlah 56%, dan ada 23% menyatakan kurangnya peluang kerja di bidang yang seperti karyawan tekuni sekarang, Selanjutnya sejumlah 21% karyawan mempunyai kekhawatiran akan status dan rasa aman di tempatnya bekerja. Salah satu faktor pertimbangan karyawan ingin mengundurkan diri, adanya kenaikan gaji pokok tidak memenuhi ekspektasi, dikarenakan belum ada kepastian akan perkembangan karier di perusahaan, serta keuntungan perusahaan yang belum memenuhi ekspektasi (Febrinastri, 2022).

Berdasarkan survei Mercer, (2019), menurut Wicaksono, (2022) tentang “Tren Bakat Global” menyatakan bahwa ada sembilan (9) alasan karyawan yang menjadi pertimbangan akan adanya karyawan beralih kerja dari perusahaan sebelumnya serta keinginan untuk mengundurkan diri (*resign*), terdiri dari : (1) Karyawan merasa gaji yang diberikan belum ada perubahan, bahkan kenaikan gaji dan

beban kerja menjadi bertambah; (2) Karyawan berada di lingkungan kerja yang tidak baik/taksik, sehingga berdampak terhambat kinerjanya; (3) Karyawan mengalami *burnout* disebabkan oleh beban kerja yang banyak sehingga stres meningkat; (4) Karyawan merasa tidak mendapatkan adanya kepastian untuk jenjang karir; (5) Karyawan bekerja keras tanpa diberikan bonus yang memadai; (6) Pihak perusahaan memaksa karyawan untuk sering kerja lembur yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya; (7) Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keinginannya; (8) Karyawan mengalami kejenuhan jika terlalu lama bekerja di bidangnya dengan kebiasaan-kebiasaan yang ada di perusahaannya; dan (9) Rendahnya tingkat keuntungan perusahaan. Hasil survei Hadya Jayani (2019), Milenial Global Deloitte, yang menyatakan bahwa generasi milenial mempunyai tujuh (7) alasan untuk meninggalkan pekerjaannya dari perusahaan, terdiri dari : (1) 43% responden menyatakan tidakpuas terhadap gaji yang diterima; (2) 35% responden mengatakan tidak adanya peluang untuk mengembangkan diri; (3) 28% responden merasa kesempatan untuk belajar dan berkembang kurang; (4) 23% responden merasa tidak mendapatkan apresiasi; (5) 22% responden merasa tidak adanya keseimbangan antara kerja dan kehidupan; (6) 21% responden merasa jenuh dan tidak ada tantangan dalam pekerjaannya; (7) 15% responden merasa kurang cocok dengan nilai-nilai kebiasaan/budaya di perusahaan tempatnya bekerja. Survei menurut Haryo Utomo Suryosumarto, (Anandith, 2022), tentang, Founder dan Managing Director Headhunter Indonesia, yang menyatakan bahwa untuk jaman sekarang perusahaan harus dapat memahami karakter karyawan generasi milenial, guna masa depan perkembangan atau kemajuan perusahaan. Hasil survei tersebut, juga menyatakan bahwa di Indonesia ada sejumlah 217 generasi milenial di Pulau Jawa, yang mengatakan bahwa faktor utama yang menyebabkan generasi tersebut tidak dapat bertahan lama pada pekerjaannya, telah berdampak pada jumlah karyawan yang keluar masuk di perusahaan menjadi meningkat. Faktor-faktor penyebabnya terdiri dari : (1) Karyawan merasa kurang mendapatkan pelatihan dan pengembangan diri, maka mereka berasumsi sebaiknya berpindah tempat kerja yang lebih menjanjikan dapat mengembangkan diri; (2) Karyawan kurang mendapatkan kepercayaan dari atasannya; (3) Karyawan tidak merasa adanya nilai-nilai dan visi-misi perusahaan saat melaksanakan pekerjaan; (4) Karyawan merasa kesulitan untuk dapat komunikasi dengan atasannya. Maka dari itu, diperlukan untuk membangun komunikasi terbuka dengan semua pihak yang bekerja di perusahaan, agar karyawan merasa tidak bosan bekerja di perusahaan. Sehingga karyawan memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan di tempatnya bekerja.

Masalah pengaruh keinginan karyawan keluar dari tempatnya bekerja dikarenakan oleh rasa kepuasan kerja dan stres dalam melaksanakan pekerjaannya, akan berpengaruh kinerja karyawan (Riani & Putra, 2017). Menurut Rollinson(Burso, 2017:37), bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara karyawan di perusahaan dengan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan perubahan pada karyawan dengan adanya pemaksaan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya, bahkan di luar kemampuannya untuk menyelesaikan beban kerjanya.



Gambar 2. Data Survei Penyebab Utama Stres Para Gen Milenial dan Gen Z (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan survei tersebut yang dilakukan oleh Deloitte, (Infocimahi, 2022), mengatakan, bahwa generasi Z dan generasi milenial dapat dikatakan mudah stress. Hal tersebut disebabkan oleh berikut ini : 1). Prospek kerja/jenjang karir yang mempunyai persentase masing-masing 50% dan 41%; 2). Keuangan jangka panjang dari generasi Z 48% dan generasi milenial 46%; 3). Dari sisi keuangan harian untuk generasi Z dan milenial masing-masing 38%; 4). Kesejahteraan keluarga untuk generasi Z 47% dan generasi milenial 46%; 5). Kesehatan fisik/mental generasi Z 35% dan

milenial 33%. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yayasan Kesehatan Jiwa (*Mental Health Foundation/MHF*) menyatakan bahwa generasi milenial lebih stres dibandingkan generasi X. Hasil survei sejumlah 28% generasi milenial merasa lebih stres daripada rekan-rekan kerjanya generasi X, hanya sejumlah 12%. Kemudian 34% generasi milenial merasa stres karena menurunnya produktivitas kerja, generasi X hanya sejumlah 19% dalam kondisi kerja yang sama. Menurut Richard Grange (juru bicara MHF), berpendapat bahwa tingkat stres pada generasi milenial disebabkan tekanan dari perusahaan yang memiliki ketidak stabilan dalam hal kontrak kerja, misal gaji yang diberikan rendah, sedangkan beban kerja tinggi atau dapat dikatakan tidak seimbang. Menurut Juminan tentang keamanan kerja, menyatakan bahwa keamanan kerja yang terjamin akan dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental, jika kondisi lingkungan kerja tidak baik atau tidak aman, maka dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan tersebut

Menurut hasil perhitungan survei tersebut, menunjukkan bahwa generasi milenial (Y) memiliki rasa cukup cemas 38,8%; memiliki rasa cemas 23,5% responden; dan 4,6% responden memiliki rasa sangat cemas. Alvara Research Center mengatakan bahwa tingkat kecemasan tinggi dari generasi Z jika dibandingkan dengan generasi milenial (Y) dan generasi X, yang belum memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi tekanan, (Alifah, 2022). Berdasarkan survei *Blue Cross Blue Shield Association* (BCBSA), yang menyatakan bahwa generasi milenial mendapatkan masalah kesehatan adanya pertambahan usia, karena gen milenial mempunyai kerentanan terhadap stres jika dibandingkan generasi lainnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan karyawan gen milenial yang dilanda stres, sebagai berikut : (1) kemajuan teknologi menyebabkan karyawan kesulitan untuk memahami pikiran dan perasaan akan adanya perubahan, (2) tidak dapat memahami adanya kegagalan sehingga sulit untuk berdamai dengan peristiwa yang menyebabkan stres, frustrasi, dan menghindari jika ada tuntutan, (3) ketidak jelasan akan jadwal kerja misalnya bekerja pada akhir pekan dan hari libur (L. Hasibuan, 2022).

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan jumlah penduduk generasi milenial (Y) di Indonesia sebanyak 69,38 juta jiwa penduduk atau sebesar 25,87% (Nurhanisah, 2021). Kemudian berdasarkan dari hasil sensus penduduk 2020, menurut Endang Tri Wahyuningsih (Kepala BPS Sumsel) untuk masyarakat berdomisil Sumatera Selatan 2022 tercatat 8.467.432 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk 1,25%. Untuk penduduk yang berdomisil Sumatera Selatan saat ini didominasi generasi milenial sekitar 51% dan usia lanjut 8,82% (Pratama, 2021). Selain itu, adapun beberapa hasil penelitian terdahulu (*research-gap*) yang dilakukan oleh Mawadati & Saputra (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung, dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Lalu penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Anggara & Nursanti (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Fuli Semitexjaya dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Fuli Semitexjaya. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ardianto & Bukhori (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Taruma Mandiri Indonesia. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Ardana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta, dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Serta, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Nurwanti (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu. Dengan adanya fenomena dan beberapa pernyataan dari penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti tertarik dengan judul “Analisis Peran Kepuasan dan Stres Terhadap Keinginan Keluar Dari Pekerjaan Karyawan Generasi Y di Kota Palembang”

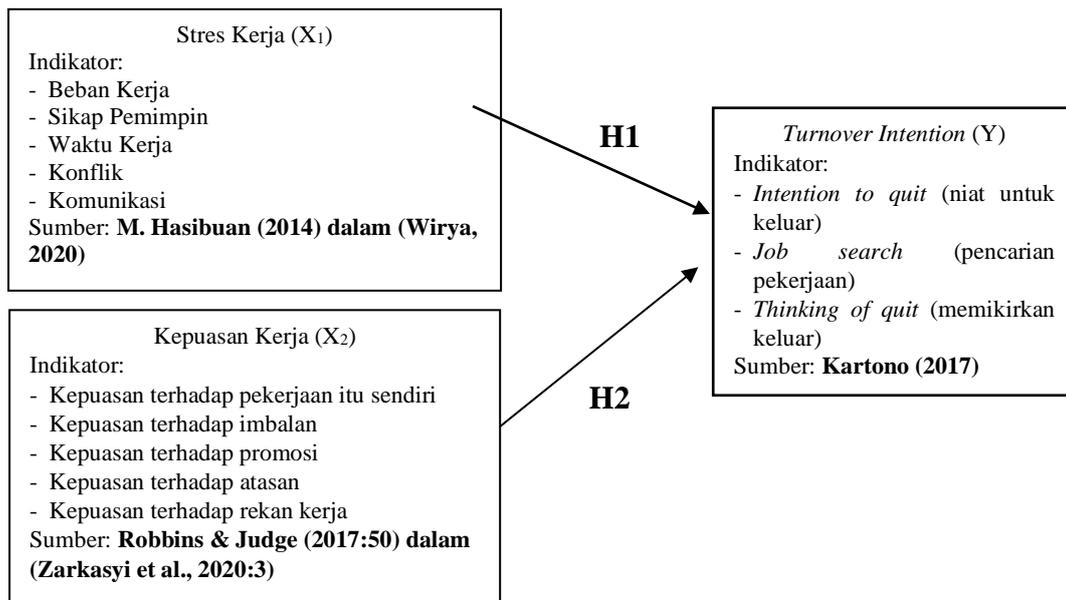
Menurut hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet.com (2022) menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan oleh beberapa faktor, yaitu (1) bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebesar 54% responden; (2) tidak memiliki jenjang karier di tempat kerjanya sebesar 60% responden; (3) 85% responden karyawan tidak memiliki *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; dan (4) 62% responden karyawan mengalami kesulitan tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Hal ini juga berpengaruh dengan *turnover* karyawan dalam perusahaan menjadi meningkat, dan juga akan berdampak pada citra dan nilai perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil riset lembaga survei Internasional, Gallup dan Accenture melakukan survei dari 30 negara, salah satunya adalah negara Indonesia menduduki posisi

terendah, yaitu 82% para karyawan merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, dan hanya sedikit karyawan yang benar-benar merasa puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan ini disebabkan dari kompensasi yang diberikan, keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan kesempatan untuk mengembangkan karier. Hal ini berkaitan dengan psikis karyawan dan juga perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan menjadi kurang optimal dan karyawan sulit untuk menikmati hidupnya (Triandana, 2014). Menurut pendapat Stafford dan Griffis (2008), mengatakan generasi milenial atau disebut juga generasi Y, merupakan generasi yang memiliki kelahiran antara tahun 1980 hingga sampai tahun 2000 atau berusia 22 – 42 tahun (Budiati et al., 2018). Selanjutnya pendapat dari Lyons (2004) teknologi komunikasi yang canggih saat ini, seperti *email*, SMS, situs media sosial seperti Facebook, Twitter, Instagram, dan sebagainya lebih sering digunakan oleh generasi Y (Hardika et al., 2019:3).

Generasi milenial (Y) berbeda dari generasi-generasi sebelumnya dalam beberapa hal. Untuk memaksimalkan potensi dari generasi milenial tersebut perlu memahami karakteristik yang dimiliki. Generasi Y yang melibatkan teknologi secara terus-menerus dalam segala aspek kehidupan mereka, seperti *handphone* yang canggih saat ini yang digunakan dapat membantu para generasi milenial ini mudah mengakses situs pembelajaran, mampu membuka bisnis online, dan mempermudah memesan transportasi online. Dengan perkembangan teknologi tersebut, akan dapat menciptakan berbagai peluang baru untuk perusahaan sendiri. Penggunaan media sosial yang aktif, generasi Y juga memiliki komunikasi yang terbuka, serta lebih terbuka mengenai pandangan politik dan ekonomi. Generasi Y memiliki banyak peluang untuk mengembangkan kreatif dan inovasi untuk menciptakan beraneka ragam bidang usaha seperti bisnis *e-commerce*, dan jasa transportasi online (Gojek). Hal ini akan memungkinkan generasi Y mencapai kemandirian ekonomi di Indonesia. Generasi Y juga lebih berpendidikan dibandingkan generasi sebelumnya, dan sangat berminat untuk menyelesaikan pendidikannya di jenjang yang lebih tinggi, serta memiliki wawasan yang luas, bebas, kritis, dan berani. Dengan bantuan adanya teknologi, generasi Y mampu menumbuhkan peluang dan kesempatan untuk berinovasi (Budiati et al., 2018). Generasi Y ini memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus dipahami oleh mereka sendiri. Maka Kelebihan dari generasi Y, yaitu (1) mampu bersaing dan berinovasi, generasi ini memiliki pemikiran yang terbuka sehingga dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan mampu menciptakan inovasi dan bersaing dengan pasar yang lebih luas; (2) Fleksibel dalam menghadapi perubahan, generasi ini berani bertanggung jawab dan mampu menyesuaikan diri dalam situasi dengan cepat, serta mereka juga memiliki jiwa sosial yang tinggi; dan (3) mandiri dan mampu berpikir kritis, dengan teknologi canggih ini dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Namun, generasi Y memiliki kekurangan yang sangat tergantung dengan teknologi, yaitu (1) Labil, generasi Y memiliki sifat yang mudah bosan terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan passionnya; dan (2) cenderung memiliki sikap semaunya sendiri atau tidak suka diatur (Hardika et al., 2019:4–5).

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan Selain itu, adapun beberapa hasil penelitian terdahulu (*research-gap*) yang dilakukan oleh Mawadati & Saputra (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung, dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Anggara & Nursanti (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Fuli Semitexjaya dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Fuli Semitexjaya. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ardianto & Bukhori (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Taruma Mandiri Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Ardana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta, dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Serta, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Nurwanti (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Se. Sopiah & Mamang Sangadji (2018:38) mengartikan stres kerja ialah keadaan psikologis tidak menyenangkan yang terjadi ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di kota Palembang



Gambar 3. Kerangka berfikir Penelitian

METODE

Metode penelitian adalah penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan perlu memastikan ada atau tidaknya pengaruh antara 2 variabel atau lebih dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2010:15)., yaitu keinginan mengetahui adakah pengaruh antara stres kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan generasi Y di kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dengan kategori generasi milenial (Y) yang berada di kota Palembang sebanyak 782.729 jiwa. Sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*, yaitu tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk diikutsertakan dalam sampel. *Purposive Sampling* dengan kriteria: 1) Karyawan berusia 23-43 tahun atau kelahiran tahun 1980 – 2000;2) Masa bekerja di perusahaan > 1 tahun (lebih dari 1 tahun);dan 3) Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan di kota Palembang.

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer didapatkan melalui wawancara dan dengan observasi, serta menyebarkan kuesioner atau angket (Sugiyono, 2016: 225). Data sekunder yang digunakan untuk penelitian ini berasal dari berita, artikel, dan sumber informasi yang terpercaya. Untuk mengkaji dan mengolah data yang diperoleh dari para responden menggunakan program *IBM SPSS Statistics Version 25.0 for windows*.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
SK_1	0,426	0,1577	Valid
SK_2	0,565	0,1577	Valid
SK_3	0,643	0,1577	Valid
SK_4	0,495	0,1577	Valid
SK_5	0,502	0,1577	Valid
SK_6	0,598	0,1577	Valid
SK_7	0,565	0,1577	Valid
SK_8	0,665	0,1577	Valid
SK_9	0,512	0,1577	Valid
SK_10	0,541	0,1577	Valid

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung semua item pernyataan variabel stres kerja lebih besar dari nilai r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner *valid* dalam mengukur variabel stres kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KK_1	0,570	0,1577	Valid
KK_2	0,455	0,1577	Valid
KK_3	0,725	0,1577	Valid
KK_4	0,612	0,1577	Valid
KK_5	0,647	0,1577	Valid
KK_6	0,685	0,1577	Valid
KK_7	0,787	0,1577	Valid
KK_8	0,795	0,1577	Valid
KK_9	0,796	0,1577	Valid
KK_10	0,735	0,1577	Valid
KK_11	0,687	0,1577	Valid

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung semua item pernyataan variabel kepuasan kerja lebih besar dari nilai r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner *valid* dalam mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
TI_1	0,773	0,1577	Valid
TI_2	0,760	0,1577	Valid
TI_3	0,860	0,1577	Valid
TI_4	0,808	0,1577	Valid
TI_5	0,740	0,1577	Valid
TI_6	0,805	0,1577	Valid
TI_7	0,806	0,1577	Valid

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung semua item pernyataan variabel *turnover intention* lebih besar dari nilai r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner *valid* dalam mengukur variabel *turnover intention*.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
0,743	0,70	10	Reliabel

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Stres Kerja sebesar 0,743. Untuk pengukuran variabel stres kerja dapat dikatakan *reliable*, karena nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* di atas 0,70.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
0,888	0,70	11	Reliabel

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kepuasan Kerja sebesar 0,888. Untuk pengukuran variabel kepuasan kerja sudah *reliable*, karena nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* di atas 0,70.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
0,902	0,70	7	Reliabel

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha Turnover Intention* sebesar 0,902. Untuk pengukuran variabel *turnover intention* dikatakan *reliable*, karena nilai *Cronbach's*.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize Residual	
N		Mean	155
Normal Parameters ^{a,b}		Std. Deviation	.0000000
			.35578545
Most Extreme Differences	Absolute		.058
	Positive		.058
	Negative		-.055
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Maka nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.837	3.610		-.509	.612		
Total X1	.403	.113	.316	3.558	.000	.665	1.504
Total X2	.175	.085	.184	2.066	.041	.665	1.504

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing pada variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,665. Dan juga nilai VIF masing-masing pada variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 1,504. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel dibawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	7.442	2.018		3.688	.000	
Total X1	-.042	.063	-.065	-.655	.513	
Total X2	-.010	.047	-.020	-.202	.840	

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar 0,513 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian dikarenakan nilai signifikansi dari variabel tersebut diatas 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	-1.837	3.610		-.509	.612	
Total X1	.403	.113	.316	3.558	.000	
Total X2	.175	.085	.184	2.066	.041	

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = -1,837 + 0,403 X_1 + 0,175 X_2 + e$. Persamaan regresi menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar -1,837 menunjukkan bahwa jika stres kerja dan kepuasan kerja konstan atau bernilai 0, maka *turnover intention* sebesar -1,837 satuan.
2. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,403 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel stres kerja, maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,403 satuan. Hal ini diartikan bahwa semakin tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja maka semakin tinggi *turnover intention* (keinginan untuk pindah kerja).
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,175 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,175 satuan. Hal ini diartikan bahwa semakin puas yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* (keinginan untuk pindah kerja).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.191	6.745

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menyatakan bahwa peroleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,191. Hal ini dapat dikatakan bahwa proposi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Y di kota Palembang adalah sebesar 19,1%, sedangkan sisanya sebesar 80,9% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar model penelitian ini.

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.837	3.610		
	Total X1	.403	.113	.316	3.558
	Total X2	.175	.085	.184	2.066

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

1. Nilai t hitung 3,558 > t tabel 1,65487, yang mana variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,00 < nilai signifikansi 0,05. Artinya, hasil pengolahan data ini mendukung hipotesis 1 (H1) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di kota Palembang. Hasil ini didukung oleh temuan Ardianto & Bukhori (2021); Mawadati & Saputra (2020) dan Anggara & Nursanti (2016) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,066. Sementara itu, nilai t tabel untuk α 0,05 dan df 153 adalah 1,65487. Pengujian tingkat signifikansi 5% menghasilkan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,041. Maka nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 ini menunjukkan H2 (hipotesis 2) diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan generasi Y di kota Palembang. Hasil ini didukung oleh temuan Ardianto & Bukhori (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Hasil dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu.

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di kota Palembang, yang berarti hipotesisnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di kota Palembang dapat diterima.

2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di kota Palembang, yang berarti hipotesis tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di kota Palembang dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, N. N. (2022). *Tingkat Stress Gen Z Lebih Tinggi Dibanding Milenial Dan Gen X*. Goodstats.Id. <https://Goodstats.Id/Article/Gen-Z-Indonesia-Punya-Tingkat-Stress-Lebih-Tinggi-Dibanding-Milenial-Dan-Gen-X-Hvskk>
- Ananditha Ns, P. (2022). *Kesalahan Yang Sering Dilakukan Saat Resign Kerja*. Cxomedia.Id. <https://Www.Cxomedia.Id/Business-And-Career/20220113150203-61-173099/Kesalahan-Yang-Sering-Dilakukan-Saat-Resign-Kerja>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 2(2), 83–88. <https://Doi.Org/10.35384/Jemp.V2i2.106>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://Doi.Org/10.37366/Ekomabis.V2i01.71>
- Binus, U. (2018). *Generasi X Y Z*. 3. <https://Parent.Binus.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2018/11/Generasi-X-Y-Z.Pdf>
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. Www.Freepik.Com
- Burso, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Dewantari, T. S. (2022). *Mengenal Generasi Boomers, X, Y, Z, Dan Alpha, Seperti Apa Kepribadiannya?* Brainacademy.Id. <https://Www.Brainacademy.Id/Blog/Karakteristik-Generasi-Boomers-X-Y-Z-Alpha#:~:Text=Secara Umum%2c Generasi Baby Boomer,Berorientasi Pada Pencapaian.>
- Febrinastri, F. (2022). *Pasca Pandemi, Sebagian Karyawan Global Berniat Undur Diri Dari Pekerjaan, Bagaimana Di Indonesia?* Suara.Com. <https://Www.Suara.Com/Pressrelease/2022/10/28/123706/Pasca-Pandemi-Sebagian-Karyawan-Global-Berniat-Undur-Diri-Dari-Pekerjaan-Bagaimana-Di-Indonesia>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadya Jayani, D. (2019). *Tujuh Alasan Milenial Meninggalkan Pekerjaannya*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2019/05/27/Tujuh-Alasan-Milenial-Meninggalkan-Pekerjaannya>
- Harber, J. G. (2011). *Generations In The Workplace: Similarities And*. 1–102. <https://Dc.Etsu.Edu/Cgi/Viewcontent.Cgi?Article=2446&Context=Etd>
- Hardika, H., Nur Aisyah, E., & Gunawan, I. (2019). *Buku Transformasi Belajar Generasi Milenial. In Education Inquiry*.
- Hasibuan, L. (2022). *Milenial Wajib Simak! Ini Lho Penyebab Rentan Stress*. Cnbcindonesia.Com. <https://Www.Cnbcindonesia.Com/Lifestyle/20220121184210-33-309513/Milenial-Wajib-Simak-Ini-Lho-Penyebab-Kamu-Rentan-Stress>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlando, Lavennia, (2023). *Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap TurnoverIntention Karyawan Generasi Y Di Kota Palembang* (Skripsi, Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas)
- Infocimahi. (2022). *Penyebab Utama Generasi Milenial Dan Gen Z Mudah Stres*. Infocimahi.Co. <https://Www.Infocimahi.Co/Articles/Penyebab-Utama-Generasi-Milenialdan-Gen-Z-Mudah-Stres>
- Jobstreet.Com. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet.Co.Id. <https://Www.Jobstreet.Co.Id/Career-Resources/Plan-Your-Career/73-Karyawan-Tidak-Puas-Dengan-Pekerjaan-Mereka/>
- Juniman, P. T. (2018). *Studi: Milenial Lebih Stres Di Kantor Dibanding Usia Lain*. Cnnindonesia.Com.

- <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain>
- Karnadi, A. (2022). *Survei: 84% Pekerja Ri Berencana Resign 6 Bulan Ke Depan*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/sector-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan>
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish.
- Larasati, D. T. (2022). *Permasalahan Sdm Di Indonesia Saat Ini Menuju Kompetisi Global*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/dewi-trisna-larasati/permasalahan-sdm-di-indonesia-saat-ini-menuju-kompetisi-global-1xxmzxmaet6/full>
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 22(1), 18–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jfor.v22i1.6012>
- Nurhanisah, Y. (2021). *Usia Muda Dominasi Penduduk Indonesia*. Indonesiabaik.Ic. <https://indonesiabaik.id/infografis/usia-muda-dominasi-penduduk-indonesia#:~:Text=Generasi Di Sensus Penduduk 2020&Text=Sementara Itu%2c Jumlah Penduduk Paling,Atau Sebesar 25%2c87 Persen.>
- Pratama, W. (2021). *51 Persen Warga Sumsel Generasi Milenial*. Kumparan.Com/Urbanid/. <https://kumparan.com/urbanid/51-persen-warga-sumsel-generasi-milenial-1v7ifni5zxr/full>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Among Makarti*, 9(18), 123–134. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Rahman, F., Husaini, Arifin, S., Marlinae, L., Wulandari, A., & Hadianor. (2017). *Perilaku Organisasi. Expert*.
- Rahmawati, L., & Nurwanti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 2(2), 147–156.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Salman, G. (2019). *Mengapa Pekerja Milenial Cepat “Resign” Dari Perusahaan?* Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2019/05/02/20125571/mengapa-pekerja-milenial-cepat-resign-dari-perusahaan?page=all>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Pt Bumi Aksara.
- Sopiah, & Mamang Sangadji, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Statistik, B. P., & Palembang, K. (2022). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Palembang Agustus 2022*. 02.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Pt Alfabet.
- Triananda, K. (2014). *Survei: Dari 30 Negara, Karyawan Di Indonesia Paling Tidak Bahagia*. Beritasatu.Com. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/182879/survei-dari-30-negara-karyawan-di-indonesia-paling-tidak-bahagia>
- Wicaksono, P. (2022). *Inilah Penyebab Karyawan Resign Dari Perusahaan*. Qubisa.Com. <https://www.qubisa.com/article/penyebab-karyawan-resign-dari-perusahaan>
- Wirya, K. S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni* [Program Studi Manajemen; Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja]. <https://repo.undiksha.ac.id/3107/>
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Hotel Hiloday Inn Express Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Tingginya Tingkat Turnover Intention Saat Ini Telah Menjadi Masalah Serius Bagi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.

Zarkasyi, I., Hanafi, & Cahyono, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)*. <Http://Repository.Unmuhjember.Ac.Id/3881/10/J. Jurnal.Pdf>