

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z

Studi pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung

Faisal Mahsa Alfara^{1*}, Febrian Eko Saputra²
Prodi Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia
E-mail: faisalmahsaalfara@gmail.com^{1*} febrian.eko@teknokrat.ac.id²

Manuskrip: 31 Agustus 2024; Ditinjau: 5 September 2024; Diterima: 10 Oktober 2024;
Online: Oktober 2024; Diterbitkan: Oktober 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap niat keluar (turnover intention) di kalangan karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 160 responden, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki berusia 21-23 tahun dengan masa kerja 1-3 tahun. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention (koefisien -0.404), sedangkan stres kerja berpengaruh positif (koefisien 0.250). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.422 menunjukkan bahwa 42.2% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Uji simultan menunjukkan signifikansi 0.000, menegaskan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan stres kerja guna mengurangi turnover di kalangan karyawan Generasi Z. Dengan meningkatnya jumlah karyawan dari generasi ini, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Job Satisfaction; Work Stress; Turnover Intention

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention among Generation Z employees in Bandar Lampung. Using a quantitative approach with a sample of 160 respondents, data was collected through a questionnaire with a Likert scale. The results of the analysis showed that the majority of respondents were male aged 21-23 years old with 1-3 years of service. Multiple linear regression analysis shows that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention (coefficient -0.404), while job stress has a positive effect (coefficient 0.250). The coefficient of determination (R^2) of 0.422 indicates that 42.2% of the variation in turnover intention can be explained by these two variables. The simultaneous test shows a significance of 0.000, confirming that job satisfaction and job stress simultaneously affect turnover intention. This research provides important insights for companies to understand and manage the factors that influence job satisfaction and stress in order to reduce turnover among Generation Z employees. With the increasing number of employees from this generation, it is important for management to create a supportive work environment to increase job satisfaction and reduce stress, so as to improve employee retention and overall organizational performance.

Keyword: *Kepuasan kerja; Stres Kerja; Turnover Intention*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dan modal yang harus dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dan dilihat dari sikap dan perilaku karyawan yang ditunjukkan bagi perusahaan. (Prisillya & Turangan, 2020). Menurut Romadon et al (2023), Banyak perusahaan sekarang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) karena persaingan yang lebih ketat di dunia bisnis saat ini. Sumber daya manusia (SDM) mencakup penetapan dan pelaksanaan kebijakan, program, dan prosedur yang berdampak pada kinerja, kemampuan, dan loyalitas karyawan dalam suatu organisasi (Clardy, 1996). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM juga sangat penting untuk perkembangan sebuah perusahaan. Pada dasarnya, tenaga kerja manusia terdiri dari individu yang bekerja untuk sebuah organisasi untuk membantu mencapai tujuannya, berpikir, dan merencanakan (Susan, 2019).

Mayoritas penduduk kota Bandar Lampung terdiri dari generasi Z dan milenial atau Gen (Y), yang merupakan kelompok usia produktif yang dapat berkontribusi pada kemajuan ekonomi kota. Berdasarkan sensus penduduk 2020 Populasi Generasi Z dan Milenial di Kota Bandar Lampung adalah Generasi Z (26,65% dari total penduduk) dan Generasi Milenial (27,8% dari total penduduk). Mayoritas populasi masih terdiri dari orang muda dan dewasa. Ini jelas dapat dilakukan sebagai inspirasi untuk mendorong pertumbuhan kota Bandar Lampung dari segi ekonomi dan non-ekonomi. Menurut Armanda et al (2023), Generasi Z terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012 dan dibesarkan dalam lingkungan yang tidak stabil dan kompleks, yang memengaruhi perspektif mereka tentang pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan mereka. Jika dibandingkan dengan generasi lain, Gen Z memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi (Sari WN, 2024). Generasi Z lebih sering berganti pekerjaan daripada mendapat pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka; salah satu contohnya adalah ketidakamanan kerja dan peran yang berlebihan (Armanda et al., 2023). Menurut Sari WN (2024), Gen Z dibesarkan dengan internet sejak usia dini. Selain itu, gaya komunikasi Gen Z lebih singkat dan terjadi secara individu atau melalui internet. Komalasari et al (2022) juga mengemukakan bahwa Generasi Z adalah generasi yang berbasis teknologi. Karena mereka dibesarkan dalam lingkungan yang sangat komputerisasi, pengetahuan mereka tentang inovasi dan alat-alat kontemporer secara tidak langsung mempengaruhi kepribadian mereka secara akademis dan sosial. Generasi Z cenderung menilai kebebasan untuk mengelola waktu mereka sendiri, memungkinkan mereka untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rangga & Hermiati, 2023). Mereka akan menghadapi beban yang lebih besar untuk mencapai kesuksesan yang diharapkan karena persaingan di tempat kerja dan ekspektasi masyarakat dapat menyebabkan kecemasan dan tekanan yang tidak semestinya (Zaman, 2024). Catatan Badan Pusat Statistik kota Bandar Lampung 2020–2022 menunjukkan populasi Generasi Z di kota Bandar Lampung dengan jumlah 94.416 orang berusia 15–19 tahun, 94.335 orang berusia 20–24 tahun dan 102.249 orang berusia 25-29 tahun. Generasi Z termasuk dari ketiga kelompok usia tersebut yaitu diusia 15-26 tahun saat ini, dan jumlah ini akan terus meningkat.

Tabel 1. Data Gen Z di Bandar Lampung (2020-2022)

Kelompok umur	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (Jiwa) 2022
15-19	94.416
20-24	94.335
25-29	102.249

Sumber: BPS kota Bandar Lampung

Turnover adalah hal biasa di organisasi mana pun dan dapat terjadi karena berbagai alasan, misalnya karyawan mengeluh tentang pekerjaan mereka, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, atau organisasi mengeluh tentang kinerja pekerjaan karyawan (Nugroho et al., 2020). Jika seorang karyawan mengalami keinginan untuk berpindah dari suatu perusahaan dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan di masa mendatang, perilaku yang nampak dari seseorang adalah mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (Salimah, 2021). Seorang karyawan mungkin berencana untuk keluar dari pekerjaannya, keluar dari perusahaan, keluar dari profesinya, atau berhenti dari profesinya. Ahmad Shobirin et al (2023), mengemukakan bahwa Apabila kebutuhan seorang karyawan tidak terpenuhi maka dengan mudahnya mereka berpindah pekerjaan karena terdapat alternatif pekerjaan dan kesempatan kerja di perusahaan lain. Menurut Rangga & Hermiati (2023), bahwa data menunjukkan bahwa ada peningkatan keinginan untuk mengundurkan diri dan berpindah

dari pekerjaan lamanya karena stres kerja yang terkait dengan melakukan tugas mereka. Oleh karena itu, untuk mencegah tren tingkat turnover karyawan yang semakin tinggi dari tahun ke tahun, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian khusus terhadap target turnover karyawannya.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan Performance karyawan (Armanda et al., 2023). Pegawai yang merasa puas akan senang dengan pekerjaan mereka dan akan lebih rajin dalam bekerja (Fachrurazi et al., 2023). Menurut Hussein Alkahtani (2015), Jika ketidakpuasan karyawan tidak diperhatikan, cepat atau lambat akan timbul masalah, karyawan yang tidak puas akan keluar, dan ilmu yang dibawanya akan hilang. Menurut Riki (2020), Jika seorang karyawan atau karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan mereka atau terhadap kawasan kerjanya, sehingga seorang karyawan menjadi tidak nyaman dan gelisah dan akhirnya meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja dan stres kerja dianggap memiliki korelasi sebagai prediktor penting dari turnover (Fauzi et al., 2022). Prissilya & Turangan (2020), mengemukakan bahwa kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja, stres yang terkait dengan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang buruk mendorong karyawan untuk berpindah. Manajemen perusahaan harus mempelajari sikap dan perilaku karyawan karena peningkatan kinerja karyawan berdampak positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Nuraeni et al., 2023). Perusahaan harus mampu mengurangi tekanan kerja, memberikan motivasi terus menerus, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dan nyaman untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Seberapa baik atau buruknya seseorang mengatasi perubahan dalam hidup mereka di rumah, dalam keluarga, di tempat kerja, dll, biasanya dikaitkan dengan tingkat stres. Karyawan mengalami stres karena kondisi kerja yang kompleks yang menimbulkan beban mental (Irwanti & Wisnawa, 2023). Jadidi et al (2024), menambahkan bahwa stres kerja adalah akibat atau respons terhadap stimulan tertentu di lingkungan kerja yang semakin meningkat, yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat untuk bekerja. Peterson (2018), mengungkapkan bahwa Pada tingkat yang paling umum, stres disebabkan oleh kontrol manajemen atas proses kerja. Ini terutama terjadi karena manajemen menggunakan otoritas mereka untuk mengejar kepentingannya sendiri. Selain itu, konflik yang melekat pada pekerjaan yang tidak memenuhi kebutuhan pekerja dengan baik dapat menyebabkan stres.

Lalu alasan penelitian ini dibuat adalah (1) Keterbatasan Penelitian pada Gen Z, Banyak penelitian sebelumnya lebih fokus pada generasi milenial atau generasi sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Barage & Sudarusman, 2022), Penelitian mengenai Gen Z masih relatif baru dan belum banyak dieksplorasi. 2) Alasan kedua adalah ketidakkonsistenan penelitian terdahulu atas hasil dari penelitiannya. (3) Alasan penelitian ini dilakukan kepada Generasi Z di Bandar Lampung karena merupakan Ibu Kota Provinsi Lampung, berada di tengah-tengah Provinsi Lampung, dan memiliki banyak lapangan kerja. Oleh karena itu, sampel Generasi Z diambil di wilayah Bandar Lampung

Kajian Pustaka

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Spector, (2022) adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka. Beberapa orang menikmati pekerjaan mereka dan menganggapnya sebagai bagian penting dari hidup mereka. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka diwakili oleh kepuasan kerja mereka. Ini menunjukkan bagaimana karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dalam berbagai cara. Perusahaan seharusnya dapat mengidentifikasi ketidakpuasan karyawan (Wiliandari, 2019).

Stres kerja

Stres kerja, menurut Safitri (2020), Adalah keadaan tertekan yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Karyawan yang stres sering menganggap pekerjaan mereka tidak penting, sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa stres di tempat kerja telah menjadi masalah yang terus meningkat bagi karyawan, meskipun stres dianggap sebagai hal baru di dunia pekerjaan saat ini, ia telah berkembang sedemikian rupa sehingga hampir setiap pekerjaan mengalaminya (Jadidi et al., 2024). Menurut Panigrahi (2016), Faktor stres dapat dibagi menjadi dua kategori utama berdasarkan sumbernya. Yang pertama adalah klasifikasi internal, yang mencakup pola pikir, cara berpikir, dll. dan

yang kedua adalah faktor stres, yang berasal dari dalam diri seseorang dan berdampak pada persepsi mereka.

Turnover intention

Turnover intention menurut Namin et al (2021), Merupakan keinginan untuk meninggalkan organisasi, yang merujuk pada keinginan anggota organisasi untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan baru karena tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Menurut Ihwanti & Gunawan (2023), bahwa keluarnya seseorang dari organisasi (turnover) disebabkan oleh dua hal, antara lain: Pertama, rasa sukarelaan (voluntaris turnover), yaitu keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela karena daya tarik dan ketersediaan karyawan. Kedua, pergantian paksa, yaitu keputusan untuk keluar atau keluar dari perusahaan karena pengaruh beberapa faktor. Menurut Ardianto & Bukhori (2021), Intensi turnover dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti stres kerja, kepuasan dan komitmen organisasi. Menurut pernyataan Firdaus, (2017) Tingkat turnover karyawan yang tinggi adalah fenomena bisnis yang umum, Turnover adalah indikator kestabilan karyawan, karena tingkat turnover yang tinggi menunjukkan frekuensi pergantian karyawan yang lebih tinggi, yang pasti akan merugikan perusahaan. Kehilangan karyawan berpengalaman selalu menjadi biaya dan beban bagi organisasi, karena karyawan baru membutuhkan waktu untuk belajar dan beradaptasi dengan lingkungan kerja (Ozkan, 2022).

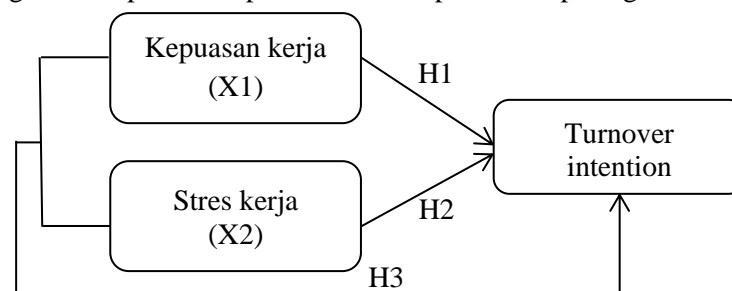
METODE

Untuk mendeskripsikan objek penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat, metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Penelitian dimaksudkan untuk menguji pengaruh langsung dari variabel independen yaitu kepuasan kerja dan stres kerja dengan variabel dependennya adalah keinginan karyawan untuk keluar (turnover intention). keseluruhan populasi berjumlah 291.000 karyawan generasi Z di kota Bandar Lampung. Untuk menentukan sampel yang akan dibagikan kuesioner, Menurut Hair et al (2019), Ukuran sampel idealnya adalah 100 atau lebih. Secara umum, jumlah sampel harus setidaknya lima kali lebih besar dari jumlah item pertanyaan yang akan dianalisis, dan ukuran sampel yang memiliki rasio 10:1 akan lebih diterima. Dalam kasus ini, ada 17 item pertanyaan, jadi jumlah sampel yang dibutuhkan adalah $16 \times 10 = 160$.

Maka dari itu ukuran sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah sekitar 160 responden pada karyawan Generasi Z yang ada di kota Bandar Lampung. Digunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada 160 responden Generasi Z yang ada di kota Bandar Lampung. Responden harus memilih salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan tanggapan mereka terhadap pernyataan untuk mengisi kuesioner skala Likert. Sebagai contoh, responden dapat memberikan skor lima jika mereka sangat setuju, empat jika mereka setuju, dan seterusnya. Pengambilan sampel Penelitian ini menggunakan sampel *non-probability* dengan memilih responden berdasarkan kriteria demografis warga Bandar Lampung berusia 18-26 tahun dan sedang bekerja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan 16 buah item pernyataan. Pengukuran terhadap kepuasan kerja menggunakan 6 pernyataan dari 5 indikator variabel kepuasan kerja (Miller et al., 2015). Pengukuran terhadap stres kerja menggunakan 5 pernyataan dari 5 indikator variabel stres kerja (Miller et al., 2015). Pengukuran terhadap turnover menggunakan 5 pernyataan dari 5 indikator variabel turnover (Shobirin et al., 2023).

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka berfikir
Sumber: (Fauzi et al., 2022)

HASIL dan PEMBAHASAN

Jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 160 orang. Responden merupakan seluruh karyawan pada Generasi Z Di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner pada Google form, diperoleh karakteristik responden dalam penelitian yang dapat dilihat berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa kerja, Jenis pekerjaan. Berikut ini disajikan data mengenai karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini :

Karakteristik responden menurut jenis gender

Tabel 2. karakteristik responden menurut jenis gender

Jenis gender	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	115	71,9
Perempuan	45	28,1
Keseluruhan	160	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 2 diatas disimpulkan bahwa data responden menurut jenis kelamin laki-laki yaitu 115 orang (71,9%). Sedangkan responden berjenis kelamin Perempuan yaitu 45 orang (28,1%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z di Bandar Lampung yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki..

Karakteristik responden menurut usia

Tabel 3. Karakteristik responden menurut usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-20	4	2,5
21-23	112	70
24-26	44	27,5
Keseluruhan	160	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa data responden menurut usia, Generasi Z yang bekerja Di Bandar Lampung, yaitu 4 orang (2,5%) rata-rata usia 18-20 tahun, Yang ke dua yaitu 112 orang (70%) rata-rata usia 21-23 tahun dan 44 orang (27,5%) rata-rata usia 24-26 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z di Bandar Lampung yang menjadi responden paling dominan adalah usia 21- 23 tahun

Karakteristik responden menurut masa kerja

Tabel 4. karakteristik responden menurut masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
<1	23	14,4
1-3	92	57,5
>3	45	28,1
Keseluruhan	160	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa generasi Z di Bandar Lampung yang menjadi responden menurut masa kerja yang paling dominan adalah 1-3 tahun masa kerja.

Karakteristik responden menurut jenis pekerjaan

Tabel 5 . Karakteristik responden menurut jenis pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Karyawan	58	36,3
Barista	28	17,5
Dosen/guru	23	14,4
Bidan	30	18,8
Perawat	6	3,7
Dokter	4	2,5
Lainnya	11	6,9
Keseluruhan	160	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di Bandar Lampung yang menjadi responden paling dominan adalah bagian Karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS Version 26. Uji validitas pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 160 responden. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan pearson correlation setiap butir soal dengan table r produk moment. Jika r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid jika nilai r tabel sebesar 0.1522.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R _{hitung}	R _{table}	Keputusan
1	Kepuasan Kerja (X1)			
	X1.1	0,529	0,1522	Valid
	X1.2	0,639	0,1522	Valid
	X1.3	0,383	0,1522	Valid
	X1.4	0,616	0,1522	Valid
	X1.5	0,670	0,1522	Valid
2	Stres Kerja (X2)			
	X2.1	0,588	0,1522	Valid
	X2.2	0,628	0,1522	Valid
	X2.3	0,664	0,1522	Valid
	X2.4	0,605	0,1522	Valid
3	Turnover Karyawan (Y)			
	Y1.1	0,713	0,1522	Valid
	Y1.2	0,677	0,1522	Valid
	Y1.3	0,556	0,1522	Valid
	Y1.4	0,654	0,1522	Valid
	Y1.5	0,566	0,1522	Valid

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil uji validitas koefisiensi korelasi butir pertanyaan pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung > r tabel berdasarkan hal tersebut maka dapat diputuskan bahwa masing-masing item pertanyaan telah valid dan dapat lanjut ke uji realibilitas.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Nilai correlated item-total correlation dalam suatu indikator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.60. Berikut merupakan hasil dari uji realibilitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobach's Alpha	Keputusan
1	Kepuasan Kerja	0,604	Reliabel
2	Stres Kerja	0,608	Reliabel
3	Tornover Intention	0,618	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar > 0.60. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas secara analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena data > 30, untuk melakukan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), dengan signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Berikut merupakan hasil uji Normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada Tabel dibawah in

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89815896
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.039
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi. Selain menggunakan analisis statistik, uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan analisis grafik berupa histogram dan normal P-Plot.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniearitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikoliniearitas . Untuk memeriksa apakah terjadi multikoliniearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berikut merupakan hasil uji multikoloniearitas tersaji pada Tabel dibawah

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	0.756	1.322
Stres Kerja	0.756	1.322

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan 2024

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam uji multikoliniearitas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja adalah $1.322 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.756 > 0.10$ maka variabel Independent Kepuasan Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikoloniearitas.
2. Pada variabel Stres Kerja diperoleh nilai VIF sebesar $1.322 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.756 > 0.10$ maka variabel Independent Stres Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikoloniearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih akurat untuk menjamin

keakuratan hasil yang didapatkan yaitu menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual (AbsRes) terhadap variabel independen, berikut merupakan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glesjer. Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.464	1.174		.395	.693
1 Kepuasan Kerja	.037	.034	.100	1.090	.278
Stres Kerja	.020	.038	.049	.538	.591

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Olahan 2024

Nilai probabilitas (Sig) dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.278, dan pada Stres Kerja sebesar 0.591. Karena nilai probabilitas (Sig) dari semua variabel lebih dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.422	1.91021

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.422 hal ini berarti bahwa 42.2% variasi dari variabel dependent Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 42.2% = 57.8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.705	1.998		11.365	.00
1 Kepuasan Kerja	-.404	.058	-.479	-6.914	.000
Stres Kerja	.250	.064	.269	3.875	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut: $Y = 22.705 - 0.404X_1 + 0.250X_2$

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 22.705 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Kepuasan Kerja dan Stres Kerja) maka variabel dependent (Turnover Intention) nilainya adalah 22.705
2. Koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0.404 dan negatif artinya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Kepuasan Kerja akan menurunkan nilai dari variabel Turnover Intention sebesar 0.404
3. Koefisien regresi pada variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0.250 dan positif artinya jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Stres Kerja akan meningkatkan nilai dari variabel Turnover Intention sebesar 0.250.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen, dasar untuk pengambilan keputusan Uji F ini adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen; dan 2) Jika nilai Sig. > 0.05 maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

Tabel 10. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	430.616	2	215.308	59.006	.000 ^b
Residual	572.878	157	3.649		
Total	1003.494	159			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya variabel independen berupa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel dependent Turnover Intention. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel dependent berupa Turnover Intention.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji *t* dengan cara membandingkan nilai Sig. *t* dengan nilai alpha 0.05 dan juga thitung dengan ttabel, dasar pengambilan keputusan: 1) Jika Sig. < 0.05, maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen; dan jika Sig. > 0.05, maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.705	1.998		11.365	.000
1					
Kepuasan Kerja	-.404	.058	-.479	-6.914	.000
Stres Kerja	.250	.064	.269	3.875	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil uji *t*, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention Sehingga

hipotesis pertama, H_1 : variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Turnover Intention “diterima”.

2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Maka variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention. Sehingga hipotesis kedua, H_2 : variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Turnover Intention.”diterima”

SIMPULAN

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan gen Z di kota Bandar Lampung
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan gen Z di kota Bandar Lampung
3. Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen (Turnover Intention). Yang artinya, pengaruh kedua variabel ini bukan terjadi secara kebetulan, melainkan ada hubungan yang nyata di antara keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad Shobirin, Dian Marlina Verawati, & Axel Giovanni. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap Turnover Intention Melalui Work Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri). *Modus*, 35(2), 171–196. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i2.7330>
2. Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja: Turnover Intentions: The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
3. Armanda, S., Ahluwalia, L., & Sihono, S. A. C. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Empowering Leadership Terhadap Performance Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung*. 2(2).
4. Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta)*. 3.
5. Clardy, A. B. (1996). *Managing human resources: Exercises, experiments, and applications workbook*. Lawrence Erlbaum Associates.
6. Fachrurazi, F., Reski, R., & Citra Arta, D. N. (2023). Tinggi Rendahnya Tingkat Keterlibatan Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 74–81. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2967>
7. Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2).
8. Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
9. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (Eighth edition). Cengage.
10. Hussein Alkahtani, A. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
11. Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). *Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan*. 1(2).
12. Irwanti, N. K. D., & Wisnawa, I. M. B. (2023). Analisis Faktor Ergonomi Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Hotel Di Bali. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2).
13. Jadidi, A., Irannejad, B., Safarabadi, M., & Zand, S. (2024). Evaluation of stress management effectiveness using the action research approach on the job stress of pre-hospital emergency staff. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20, 100702. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100702>



14. Komalasari, S., Hermina, C., Muhaimin, A., Alarabi, M. A., Apriliadi, M. R., Rabbani, N. P. R., & Mokodompit, N. J. D. (2022). Prinsip Character of A Leader pada Generasi Z. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 6(1), 77. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v6i1.4960>
15. Miller, A. I., Heath, E. M., Dickinson, J. M., & Bressel, E. (2015). Relationship Between Muscle Fiber Type and Reactive Balance: A Preliminary Study. *Journal of Motor Behavior*, 47(6), 497–502. <https://doi.org/10.1080/00222895.2015.1015676>
16. Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2021). Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010025>
17. Nugroho, D., Haryadi, Mukti, M. A., & Anggraeni, A. I. (2020). Analysis of Effect Work Satisfaction on Turnover Intentions With Organizational Commitments as A Mediation Variable. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. <https://doi.org/10.32424/1.jame.2020.22.1.2815>
18. Nuraeni, Limakrisna, N., Hartoyo, H., & Diana. (2023). Cyberloafing Mediation of The Big Five Personalities on the Performance of Generation Z Employees in the South Jakarta Region. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02292. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2292>
19. Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
20. Ozkan, A. H. (2022). The effect of burnout and its dimensions on turnover intention among nurses: A meta-analytic review. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 660–669. <https://doi.org/10.1111/jonm.13525>
21. Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*.
22. Peterson, C. L. (2018). *Stress at Work: A Sociological Perspective* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315223650>
23. Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 299. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
24. Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). *The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency*.
25. Riki, F. (2020). *Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam Tahun 2020*.
26. Romadon, T., Nandang, N., & Apriani, Z. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 807. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1015>
27. Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
28. Salimah, Z. (2021). *Literatur Review: Turnover Intention*.
29. Sari WN, A. M. (2024). *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung*.
30. Shobirin, A., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap Turnover Intention Melalui Work Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri). *Modus*, 35(2), 171–196. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i2.7330>
31. Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
32. Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
33. Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2).
34. Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
35. Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 54–62. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658>

