



## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta**

**Ellisa Wahyuningrum<sup>1\*</sup>, Ryan Basith Fasih Khan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

\*Email: [caca.ellisa13@gmail.com](mailto:caca.ellisa13@gmail.com)<sup>\*1</sup>, [ryanbasithfasihkhan@uin-malang.ac.id](mailto:ryanbasithfasihkhan@uin-malang.ac.id)<sup>2</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

### **Info Artikel**

Diterima :  
2023-06-14

Diperbaiki :  
2023-06-16

Disetujui :  
2023-06-22

### **ABSTRAK**

Penelitian ini ditujukan guna menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Penentuan sampel dijalankan dengan *metode purposive sampling*, yaitu *judgment sampling* dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Sampel yang dipilih adalah karyawan Generasi Z baik yang bekerja pada perusahaan Startup maupun non-startup di Provinsi DKI Jakarta. Jumlah observasi yang digunakan adalah 115 orang karyawan. Data sampel diuji melalui metode *Path analysis* yang dibantu aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil pengujian memaparkan bila adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*, sementara stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan. Kemudian, didapati pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Lalu, tidak ditemukan efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap hubungan stress kerja dengan *turnover intention*.

**Kata kunci:** Stres Kerja; Turnover Intention; Kepuasan Kerja; Generasi Z; DKI Jakarta

### **Abstrack**

*The aims of this study is to examine the effect of job stress on turnover intention through job satisfaction as mediation. For selecting sample using purposive sampling method, namely judgment sampling. The selected sample is Generation Z employees who work for both startup and non-startup companies in DKI Jakarta Province. The number of observations used was 115 employees. Sample data was tested using Structural Equation Modeling with the help of the SmartPLS 3.0 application. The test results indicated that there is a positive and significant influence between job stress on turnover intention, while job stress on job satisfaction has a significant negative effect. Then, there is a negative and insignificant influence between the relationship between job satisfaction and turnover intention. Then, there is no mediating effect of job satisfaction on the relationship between job stress and turnover intention.*

**Keyword:** Job Stress; Turnover Intention; Job Satisfaction: Gen Z; DKI Jakarta

## PENDAHULUAN

Permasalahan terkait loyalitas karyawan pada suatu organisasi banyak dibicarakan, sebab tidak sedikit dari mereka yang mengalami turnover intention pada pekerjaannya. Terdapat penelitian dan literatur yang memaparkan bahwa turnover intention merujuk pada niat karyawan dalam menemukan opsi pekerjaan lainnya, tetapi belum terealisasikan dari perilakunya. Na-nan & Kanthong (2020) menyatakan bahwa turnover intention ini berhubungan dengan perilaku serta perasaan karyawan guna meninggalkan tanggung jawab dan tugas yang tengah diembannya kini dan berpindah ke tempat baru pada jangka waktu dekat. Kemudian, Turnover intention didefinisikan sebagai kemungkinan seorang karyawan akan melepaskan pekerjaan yang dimiliki pada jenjang waktu tertentu oleh (Lu et al., 2017).

Turnover intention perlu diteliti untuk meminimalisir terjadinya kegiatan ini di suatu organisasi. Pengukuran tingkat turnover intention dapat dilihat dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Halim & Antolis (2021) menyebutkan bahwa sejumlah beberapa faktor yang menyebabkan turnover intention yakni stres kerja serta kepuasan kerja.

Stres kerja menjadi satu dari sekian alasan seseorang merasakan turnover intention. Muslim (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang dirasakan seorang individu saat terjadi ketidakselarasan antara tuntutan yang diterima dan kemampuan guna menanganinya. Sejumlah studi mengungkapkan bila stres dalam bekerja menghadirkan dampak positif dan signifikan terhadap niat keluar dari pekerjaan bagi karyawan, seperti (Xue et al., 2022), (Bawawa et al., 2021), (Sopiah & Mamang Sangadji, 2020), (Manoppo, 2020), dan (Yukongdi & Shrestha, 2020). Penelitian ini menunjukkan stres yang terlalu tinggi mengakibatkan peningkatan pada turnover intention sehingga dapat menghambat kemampuan seseorang di lingkungannya sehingga mereka tidak dapat melakukan kegiatan secara maksimal. Namun, berbeda dengan penelitian dari (Pratiwi, 2020) yang menemukan saat stres dalam bekerja dikaitkan langsung dengan turnover intention. Maka hasilnya cenderung tidak memberikan pengaruh terhadapnya.

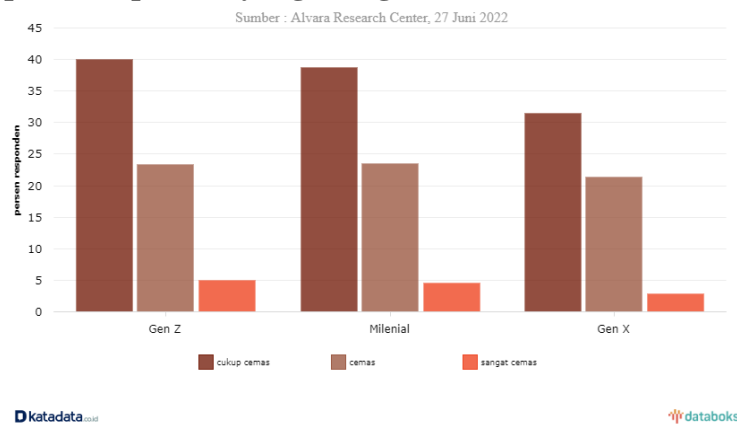
Selain stres kerja, kepuasan kerja juga berperan dalam menentukan tingkat turnover intention. (Robbins & Judge, 2017) mengungkapkan jikalau kepuasan kerja ialah suatu emosi positif terkait pekerjaan yang belandaskan pada karakteristik individu itu sendiri. Sejumlah studi mengatakan bila kepuasan kerja menghadirkan pengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention, seperti (Malik et al., 2021), (Muaja et al., 2021), (Ramlah et al., 2021), (Devyanti & Satrya, 2020), (Yo & Supartha, 2019), (Putra & Mujiati, 2019), dan (Fauziridwan et al., 2018). Dari beberapa penelitian tersebut, diketahui bila tingkat kepuasan kerja yang kian tinggi akan kian menekan taraf *turnover intention* yang dialami. Akan tetapi, (Maulana, 2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasasn kerja menghadirkan pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Hidayati & Rizalti (2021) mendapatkan hasil yakni kepuasan kerja menghadirkan pengaruh yang positif dan signifikan pada *turnover intention*. Barage & Sudarusman (2022) dan (Setiyanto & Hidayati, 2017) juga menyatakan bila pengaruh kepuasan kerja cenderung negatif, namun tak signifikan pada *turnover intention*.

Objek pada studi ini adalah pekerja di DKI Jakarta yang masuk dalam kategori Generasi Z. Santosa (2015) menyatakan bahwa Generasi Z merupakan seluruh individu yang terlahir di tahun 1995 hingga tahun 2010. Generasi ini mempunyai intensitas besar terhadap pemakaian internet.

Karakteristik dari generasi ini sendiri cenderung berorientasi pada teknologi digital. Menurut (Santosa, 2015:20) terdapat 7 sifat yang dimiliki oleh generasi ini, yaitu mempunyai ambisi yang besar guna meraih kesuksesan, berperilaku instan dan praktis, mencintai kebebasan serta adanya rasa percaya diri yang tinggi, menggemari berbagai hal yang detail, mempunyai keinginan besar guna mendapat pengakuan, serta digital dan teknologi infomasi.

Berdasarkan survei yang dilangsungkan oleh (Kochhar et al., 2022) mengungkapkan bila karyawan dengan rentang umur 16 tahun sampai dengan 24 tahun mengalami tingkat turnover sebesar 52% dari jumlah angkatan kerja. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah juga mengatakan dalam (Febryan & Pratiwi, 2022) bahwa Generasi Z tidak mempunyai loyalitas jangka panjang dan sebatas menjalankan pekerjaannya selama pekerjaan tersebut membuatnya bahagia. Karakteristik yang dimiliki generasi ini membuat mereka susah menghadapi tekanan dan mudah mengalami kecemasan.

**Gambar 1**  
**Proporsi Responden yang Mengalami Perasaan Cemas (2022)**



Sumber: Alvora Research Center, 27 Juni 2022

Menurut (Ali & Purwandi, 2022) Gen Z adalah generasi yang rawan mengalami kecemasan serta mudah mengalami stres. Gen Z dinilai memiliki tingkat kecemasan perihal kehidupan yang melampaui generasi-generasi terdahulu. Lain halnya dengan Generasi sebelumnya yang cenderung mempunyai mental yang kuat, sebab telah banyak mengalami sepaik terjang dalam mengatasi adanya tekanan. Oleh karenanya, wajar bila Gen Z mudah berpindah perusahaan layaknya kutu lonjat dalam rangka menemukan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan tanpa adanya *high pressure*.

Berlandaskan pada latar belakang di atas, maka fokus utama penelitian ini ialah guna mengidentifikasi pengaruh stres kerja terkait tingkat turnover intention melalui kepuasan kerja yang memediasi karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Penelitian ini layak dilakukan karena ditemukan adanya perbedaan hasil pada sejumlah penelitian sebelumnya, yang menunjukkan pengaruh signifikan dan tidak signifikan serta pengaruh negatif dan positif. Oleh karena itu, masih ditemukan adanya kontradiksi atas temuan dari sejumlah penelitian yang ada. temuan penelitian ini harapannya mampu menguatkan literatur kajian empiris yang telah dikemukakan sebelumnya serta yang masih menghadirkan hasil yang tidak konsisten.

## KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Stres kerja merupakan satu dari sekian alasan seseorang mengalami *turnover intention*. Stres kerja berupa kondisi hal yang tidak menyenangkan terkait keadaan emosional yang timbul saat seorang individu meragukan kemampuan yang dimiliki guna menangani berbagai tantangan penting. Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah respon yang timbul sebab adanya interaksi antara individu dengan pekerjaan dalam bentuk fisik dan psikologis yang ditafsirkan sebagai ancaman. Kemudian, (Muslim, 2020) menjabarkan stres kerja berupa sebuah situasi yang dialami individu saat terjadi suatu ketimpangan perihal tuntutan yang ada dengan kapabilitas dalam menanganinya.

### *Turnover Intention*

Na-nan & Kanthong, (2020) mengungkapkan bila *turnover intention* berhubungan dengan perilaku serta perasaan karyawan guna meninggalkan tanggung jawab dan tugas yang diemban untuk berpindah pada tempat baru dengan jangka waktu dekat. Sari (2018) mengemukakan bila *turnover intention* berupa intensitas atas kehendak karyawan guna meninggalkan perusahaan. Sementara itu, *Turnover intention* didefinisikan sebagai kemungkinan pihak karyawan untuk menanggalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang ditanggungnya dalam periode waktu tertentu oleh (Chao et al., 2015) dalam (Lu et al., 2017).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional maupun perasaan karyawan, baik nyaman atau tidak nyaman tergantung bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan. Handoko (2011) menyatakan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menggembirakan dan sebaliknya terkait bagaimana karyawan menilai pekerjaan mereka. Robbins & Judge (2017) mengungkapkan jikalau kepuasan kerja ialah perasaan positif terkait pekerjaan yang belandaskan pada karakteristik individu itu sendiri. Menurut (Luthans, 2011) menyatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosi senang yang berpacu pada penilaian serta pengalaman kerja.

### Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Stres kerja sebagai satu dari sekian alasan seseorang mengalami *turnover intention*. Stres kerja menjadi hal yang tidak menyenangkan terkait keadaan emosional yang timbul saat seorang individu meragukan kemampuan yang dimilikinya dalam menangani tantangan penting. Stres kerja menjadi alasan utama bagi individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Moore, 2002). Stres juga memacu peningkatan ketidakhadiran dan mungkin disertai dengan kenaikan *turnover intention* dan *turnover* aktual, kedua hal tersebut sangat merugikan organisasi (Luthans, 2011). Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat menghambat kemampuan seseorang di lingkungannya sehingga mereka tidak dapat melakukan kegiatan secara maksimal. Riset yang dilangsungkan oleh (Xue et al., 2022), (Bawawa et al., 2021), (Sopiah & Mamang Sangadji, 2020), (Manoppo, 2020), dan (Devyanti & Satrya, 2020) mengungkapkan bila stres dalam bekerja menghadirkan dampak positif dan signifikan pada niat keluar dari pekerjaan bagi karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian dari (Pratiwi, 2020) yang mengungkapkan bila saat stres kerja tidak menghadirkan pengaruh pada *turnover intention* secara langsung. Mengacu pada hasil penelitian tersebut bisa diambil hipotesis berikut:

**H<sub>1</sub>: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

**Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

Stres kerja bisa menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. kondisi tersebut dapat ditafsirkan dengan rasa stres kerja yang kian meningkat akan kian menurunkan taraf kepuasan kerja. Dampak dari kondisi ini dapat menimbulkan suatu hasrat untuk berhenti dari pekerjaan. Sementara karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya justru akan menghasilkan sumbangsih yang positif pada organisasi. Riset yang dilangsungkan oleh (Fitriantini et al., 2020), (Bhastary, 2020), dan (Yasa & Dewi, 2019) menjelaskan tentang hubungan yang negatif dan signifikan. Namun, riset yang dijalankan oleh (Prayogi et al., 2019) menjelaskan bila stres kerja menghadirkan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Mengacu pada temuan penelitian ini maka bisa diambil hipotesis yakni:

**H<sub>2</sub>: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**

**Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention***

Ramlah et al. (2021) menyebutkan bila kepuasan kerja turut mempengaruhi *turnover intention*. Kian besar kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan maka turut membuat tingkat *turnover intention* menurun. Hal ini berarti bilamana karyawan mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya maka ia akan semakin betah untuk tetep menempati perusahaan tersebut, sedangkan karyawan yang tak puas akan memiliki niat guna berhenti bahkan sampai keluar dari pekerjaannya. Riset yang dilangsungkan oleh (Malik et al., 2021), (Muaja et al., 2021), (Yukongdi & Shrestha, 2020), (Yo & Supartha, 2019), (Putra & Mujiati, 2019), dan (Fauziridwan et al., 2018) mengatakan bila kepuasan kerja menghadirkan pengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Namun, (Maulana, 2022) mengungkapkan dalam penelitiannya bila kepuasan kerja menghadirkan pengaruh yang positif pada *turnover intention*. Hidayati & Rizalti (2021) mendapatkan temuan yakni kepuasan kerja menghadirkan pengaruh yang positif dan signifikan pada *turnover intention*. (Barage & Sudarusman, 2022) dan (Setiyanto & Hidayati, 2017) juga mengungkapkan bila pengaruh kepuasan kerja cenderung negatif, namun tak signifikan terhadap *turnover intention*. Mengacu pada temuan penelitian di atas maka bisa diambil hipotesis yaitu:

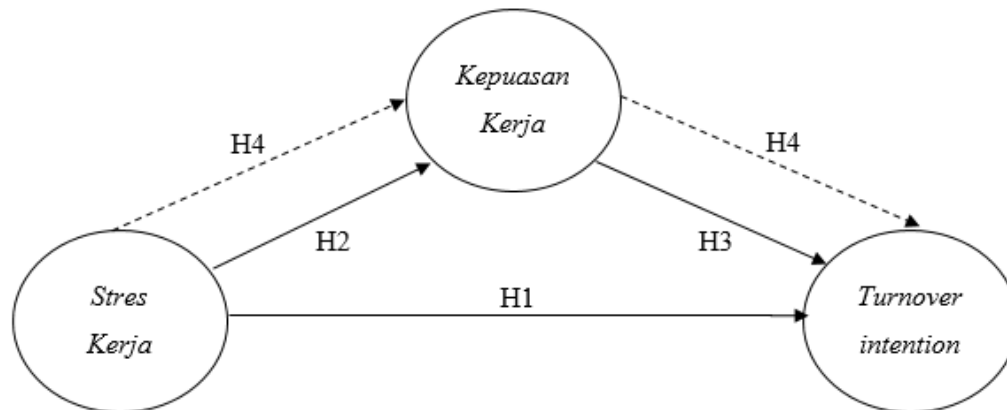
**H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

**Stres Kerja, *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi**

Liu et al. (2019) menyebutkan bila kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dan *turnover intention* dengan melemahkan hubungan positif dari keduanya. Kondisi tersebut menandakan, kian besar tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan, maka akan menjadikan tingkat kepuasan kerja kian menurun sehingga memicu munculnya hasrat untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara karyawan yang telah puas atas pekerjaan yang dijalankan cenderung akan menghasilkan kontribusi positif pada perusahaan. Riset yang dilangsungkan oleh (Noeary et al., 2020), (Liu et al., 2019), (Putra & Mujiati, 2019), dan (Nasution, 2017) yaitu menyatakan bila kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dengan *turnover intention* dengan melemahkan hubungan positif antara keduanya. Sementara, studi yang dilangsungkan oleh (Sutaguna et al., 2022) dan (Prayogi et al., 2019) mengungkapkan bila Stres kerja menghadirkan pengaruh secara langsung pada *turnover intention* yang tidak disertai kepuasan kerja sebab bukan merupakan variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan bisa diambil hipotesis yaitu:

**H4: Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.**

Model dalam penelitian ini antara lain:



Gambar 2 Model Penelitian

## METODE

### Jenis dan Sumber Data

Pendekatan kuantitatif *explanatory research* diaplikasikan pada penelitian ini. Mengacu pada (Sugiyono, 2005) jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Kemudian, pendekatan *explanatory research* menurut (Hetami & Bharata, 2021) merupakan pendekatan yang digunakan untuk menggali sebab dan akibat antar variable melalui uji hipotesis. Dalam hal ini hubungan yang akan di bahas adalah Stres Kerja (X) pada *Turnover intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variable Intervening. Pengujian dijalankan dengan menerapkan analisis *Partial Least Square* pada aplikasi SmartPLS 3.0.

### Populasi dan Sampel

Penelitian menetapkan karyawan generasi Z baik yang bekerja pada perusahaan Startup maupun non-startup di Provinsi DKI Jakarta. Teknik *purposive sampling*, yaitu *judgement sampling* digunakan dalam pemilihan sampel. Sampel terpilih ialah karyawan yang termasuk kedalam Generasi Z, telah bekerja selama 6 bulan baik di perusahaan startup maupun tidak, dan berdomisili di DKI Jakarta. Sampel akhir terpilih yang memenuhi kriteria berjumlah 115 orang karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner diterapkan pada penelitian sebagai metode guna mengumpulkan data. Dilakukan penyebaran kuisisioner terhadap para responden. Kuisisioner yang sudah memuat jawaban responden selanjutnya menjalani tabulasi data.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

*Turnover Intention* (Y) merupakan variabel dependen sementara variabel independen yang akan diuji yaitu Stres Kerja (X) serta variabel mediasi yang akan diuji yakni Kepuasan Kerja (Z).



Definisi dan operasionalisasi variabel independen, dependen, ataupun mediasi dijabarkan sebagai berikut:

### Stres Kerja

Pada penelitian ini, stres kerja (X) menjadi variabel independen. Indikator mengenai stres kerja diambil dari teori milik (Afandi, 2018:179–180).

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel Stres Kerja**

| Variabel           | Indikator              | Pengukuran   |
|--------------------|------------------------|--------------|
| Stres Kerja<br>(X) | Tuntutan Tugas         | Skala Likert |
|                    | Tuntutan Peran         |              |
|                    | Tuntutan Antar Pribadi |              |
|                    | Struktur Organisasi    |              |
|                    | Kepemimpinan           |              |

### Turnover Intention

*Turnover intention* (Y) dalam studi ini merupakan variabel dependen. Indikator *turnover intention* diambil dari teori milik (Mobley, 1986:113).

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Turnover Intention**

| Variabel                         | Indikator                                 | Pengukuran   |
|----------------------------------|---|--------------|
| <i>Turnover Intention</i><br>(Y) | <i>Thinking of Quitting</i>               | Skala Likert |
|                                  | <i>Intention to Search for Alternatif</i> |              |
|                                  | <i>Intention to Quit</i>                  |              |

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel intervening. Indikator kepuasan kerja diambil dari teori milik (Afandi, 2018:82):

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja**

| Variabel              | Indikator          | Pengukuran   |
|-----------------------|--------------------|--------------|
| Kepuasan Kerja<br>(Z) | <i>Work Itself</i> | Skala Likert |
|                       | <i>Supervision</i> |              |
|                       | <i>Coworkers</i>   |              |
|                       | <i>Promotion</i>   |              |
|                       | <i>Pay</i>         |              |

### Skala Pengukuran Instrumen

Skala pengukuran pada studi ini ialah skala likert yang mana berfungsi guna melakukan penilaian terhadap sikap, pendapat, serta persepsi dari seorang individu maupun kelompok individu mengenai sebuah fenomena yang terjadi di sosial masyarakat. Adapun dua jenis

pertanyaan dari skala likert, yakni pertanyaan positif yang diukur menurut skor 4,3,2,1 dan pertanyaan negatif yang diukur menurut skor 1,2,3,4. Skor tersebut di inisialkan dalam bentuk kata sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Likert

| Jawaban Responden   | Singkatan | Skor |
|---------------------|-----------|------|
| Sangat Setuju       | SS        | 4    |
| Setuju              | S         | 3    |
| Tidak Setuju        | TS        | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | STS       | 1    |

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 5. Hasil Tes Validitas

| Variabel                  | Item  | Factor Loading | AVE   | Penjelasan |
|---------------------------|-------|----------------|-------|------------|
| Stres Kerja<br>(X)        | X.4   | 0,640          | 0,529 | Valid      |
|                           | X.5   | 0,636          |       |            |
|                           | X.7   | 0,753          |       |            |
|                           | X.8   | 0,726          |       |            |
|                           | X.9   | 0,790          |       |            |
|                           | X.10  | 0,724          |       |            |
|                           | X.11  | 0,731          |       |            |
|                           | X.12  | 0,676          |       |            |
| Turnover Intention<br>(Y) | Y.1   | 0,666          | 0,530 |            |
|                           | Y.3   | 0,858          |       |            |
|                           | Y.3   | 0,602          |       |            |
|                           | Y.5   | 0,642          |       |            |
|                           | Y.8   | 0,833          |       |            |
| Kepuasan Kerja<br>(Z)     | Z.1   | 0,814          | 0,516 | Valid      |
|                           | Z.2   | 0,745          |       |            |
|                           | Z.3   | 0,759          |       |            |
|                           | Z.4   | 0,790          |       |            |
|                           | Z.6   | 0,740          |       |            |
|                           | Z.7   | 0,738          |       |            |
|                           | Z.8   | 0,626          |       |            |
|                           | Z.9   | 0,611          |       |            |
|                           | Z.10  | 0,673          |       |            |
|                           | Z.12  | 0,716          |       |            |
| Z.14                      | 0,659 |                |       |            |

Sumber: Data diolah, 2023

Penentuan *convergent validity* didasari pada nilai yang tertera dalam *loading factor*. Penilaian indikator mampu memenuhi syarat bilamana hasil perhitungan nilai *loading factor* > 0.7. Sedangkan bagi penelitian tahapan awal dalam pengembangan, skala perhitungan nilai *loading factor* 0.5 hingga 0.6 dinilai memenuhi persyaratan (Chin, 1997) dalam (Abdillah & Hartono, 2015). Dalam pengujian validitas, Tabel 5 menunjukkan bahwa item yang digunakan memiliki



nilai *loading factor* melampaui 0,60. Kemudian dapat dilihat pada nilai AVE yang menunjukkan bahwa itu sudah melebihi 0,50. Jadi bisa disimpulkan bila seluruh item yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi kevaliditasan.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas yang secara rinci bisa ditinjau dalam tabel 6 yang menjabarkan bila tiap-tiap variabel menghasilkan nilai *composite reliability* yang melampaui 0,70. Dengan demikian bisa disimpulkan bila berkenaan dengan ini, item yang reliabel telah digunakan.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

|                           | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|---------------------------|-------------------------|------------------------------|------------|
| Stres Kerja               | 0,900                   | 0,918                        | Reliable   |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,781                   | 0,846                        | Reliable   |
| Kepuasan Kerja            | 0,907                   | 0,921                        | Reliable   |

**Tabel 7.** Pengaruh Langsung

|   | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | T Statistics | P Values | Keterangan |
|---|----------------------------|------------------------|--------------|----------|------------|
| Stres Kerja_(X) -> <i>Turnover Intention_(Y)</i>    | 0,496                      | 0,5007                 | 5,252        | 0,000    | Diterima   |
| Stres Kerja_(X) -> Kepuasan Kerja_(Z)               | -0,474                     | -0,487                 | 4.462        | 0,000    | Diterima   |
| Kepuasan Kerja_(Z) -> <i>Turnover Intention_(Y)</i> | -0,104                     | -0,117                 | 1.109        | 0,268    | Ditolak    |

Mengacu pada tabel 7 di atas didapati bila pengaruh langsung stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) memuat nilai yang positif dan signifikan. Sementara, pengaruh langsung stres kerja (X) pada kepuasan kerja (Z) memuat nilai yang negatif dan signifikan. Kemudian, pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) pada *turnover intention* (Y) memiliki nilai yang negative dan tidak signifikan. Selanjutnya, uji mediasi bisa ditinjau dalam tabel berikut ini:

**Tabel 7.** Pengaruh Tidak Langsung

|   | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | T Statistics<br>( O/STDEV ) | P Values | Keterangan      |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------|----------|-----------------|
| Stres Kerja_(X) -> Kepuasan Kerja_(Z)<br>-> <i>Turnover Intention_(Y)</i> | 0,049                      | 0,060                  | 0,921                       | 0,358    | Tidak Memediasi |

Mengacu pada tabel 8 tersebut didapati nilai *t-statistic* sejumlah 0,921 yang berarti dibawah 1,96. Oleh karena itu, variabel stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki hubungan positif dan tidak signifikan.

### Hasil Uji Hipotesis

Presentasi hasil uji diberikan pada tabel 7 dan 8. Hasil pengujian dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yakni stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien jalur sejumlah 0,496; *t-statistics* 5,252 > 1,96; dan *p value* 0,000 < 0,05. Kondisi ini menafsirkan bila stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *turnover intention*. Hal ini menandakan bila **hipotesis pertama dapat diterima**.

2. Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yakni stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien jalur berjumlah -0,474; *t-statistics* 4,462 > 1,96; dan *p value* 0,000 < 0,05. Kondisi ini menafsirkan bila stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, **hipotesis kedua dapat diterima.**
3. Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) yakni kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien jalur sejumlah -0,104; *t-statistics* 1,109 < 1,96; dan *p value* 0,268 > 0,05. Temuan tersebut menafsirkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif, tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, **hipotesis ketiga dapat ditolak.**
4. Hipotesis ketiga (H<sub>4</sub>) yakni stres terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,049; *t-statistics* 0,921 < 1,96; dan *p value* 0,358 > 0,05. Temuan tersebut menafsirkan bila stress kerja memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan pada *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, **hipotesis keempat dapat ditolak.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Penelitian ini membuktikan bila stress kerja menghadirkan pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention* didukung. Makna pengaruh positif tersebut yakni kian besar tingkat stress kerja, berdampak pada kian tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan generasi Z di Provinsi DKI Jakarta. Stres kerja menunjukkan gambaran akan keoptimalan seseorang dalam mengeluarkan kemampuannya. Stress yang semakin tinggi akan menekan tingkat efektivitas dalam bekerja. Tentu hal ini juga dapat mempengaruhi seseorang untuk pindah dari pekerjaannya.

Hasil yang didapat menguatkan temuan studi sebelumnya yang dilangsungkan oleh (Xue et al., 2022), (Bawawa et al., 2021), (Sopiah & Mamang Sangadji, 2020), (Manoppo, 2020), dan (Yukongdi & Shrestha, 2020). Penelitian ini menunjukkan stress yang terlalu tinggi mengakibatkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pula sehingga dapat menghambat kemampuan seseorang di lingkungannya sehingga mereka tidak dapat melakukan kegiatan secara maksimal. Sementara, bertentangan dengan penelitian yang dilangsungkan oleh (Pratiwi, 2020) yang menemukan saat stress dalam bekerja dikaitkan langsung dengan *turnover intention*. maka hasilnya cenderung tidak berpengaruh.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua yang berbunyi bila stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat ditafsirkan jika stress kerja yang semakin tinggi akan kian menekan taraf kepuasan kerja. Dampak dari kondisi tersebut yakni dapat menyebabkan sebuah keinginan guna berhenti dari pekerjaan. Sementara karyawan yang mendapat kepuasan atas pekerjaan yang dijalankan cenderung menghasilkan kontribusi yang positif pada organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan (Fitriantini et al., 2020), (Bhastary, 2020), dan (Yasa & Dewi, 2019). Namun, penelitian yang dilangsungkan oleh (Prayogi et al., 2019) menjelaskan bila stress kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis ketiga yang berbunyi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif, namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak menghasilkan hubungan yang saling mempengaruhi dengan *turnover intention*. Di sisi lain,

variabel kepuasan kerja juga tidak signifikan atau tidak memberikan arti dalam tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Provinsi DKI Jakarta. Sehingga kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan dan signifikansi pada *turnover intention*. Kondisi tersebut mengindikasikan bila besar kecilnya kepuasan kerja karyawan tidak menghadirkan pengaruh pada tingkat *turnover intention*. Karyawan dapat saja tetap berniat pindah pekerjaan meskipun ada kepuasan dalam bekerja yang dirasakan.

Temuan ini sepaham dengan temuan dalam studi sebelumnya yang dilangsungkan oleh (Barage & Sudarusman, 2022) dan (Setiyanto & Hidayati, 2017) juga mengungkapkan bila pengaruh kepuasan kerja cenderung negatif, namun tidak signifikan pada *turnover intention*.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Stres kerja memberikan pengaruh yang positif, namun tidak signifikan pada *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Kondisi tersebut menandakan kepuasan kerja bisa memediasi hubungan antara stress kerja dan *turnover intention* dengan pengaruh yang positif, tetapi tidak signifikan dalam meningkatkan *turnover intention*. Hal tersebut juga menandakan bila meskipun kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap *turnover intention*, namun kondisi tersebut tidak berperan dalam meningkatkan *turnover intention* secara signifikan. Di samping itu, hasil ini juga menerangkan bahwa tanpa adanya kepuasan kerjapun, stres kerja tetap mampu menghasilkan pengaruh negative terhadap *turnover intention*. Temuan ini selaras dengan riset terdahulu yang dilangsungkan oleh (Sutaguna et al., 2022) dan (Prayogi et al., 2019) dimana memaparkan bila Stres kerja secara langsung mempengaruhi *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja serta bukan merupakan variabel intervening.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menguji mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bila antara stress kerja dan turnover intention memuat pengaruh positif dan signifikan, sementara stress kerja pada kepuasan kerja menghadirkan pengaruh negatif signifikan. Kemudian, ditemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention. Lalu, tidak ditemukan efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap hubungan stress kerja dengan turnover intention.. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan indikator lain untuk variabel mediasi lain yang memiliki hasil uji tidak valid dalam penelitian ini dan juga dapat memperluas jangkauan penelitian dengan memanfaatkan subjek lain, seperti Generasi Millennial atau bahkan menggabungkan 2 Generasi untuk melihat perbandingan.

### **REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ali, H., & Purwandi, L. (2022). *Gen Z: Millennial 2.0? Perbedaan Karakter dan Perilaku*.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 785–795.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Chao, M.-C., Jou, R.-C., Liao, C.-C., & Kuo, C.-W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pac J Public Health*, 27(2), 1827–1836.
- Devyanti, N. L. P. L., & Satrya, G. B. H. (2020). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 293–298. www.ajhssr.com
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1), 1–23.
- Febryan, & Pratiwi, F. (2022). *Menaker: Gen Z tak Punya Komitmen Bekerja Jangka Panjang*. Republika.co.id.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Online Privacy Concern Terhadap Knowledge Hiding dan Dampaknya Pada Online Collaborative Learning di Fisip Universitas Mulawarman. *Indonesian Journal of Instructional Technology*, 2(2), 1–7.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Kochhar, R., Parker, K., & Igielnik, R. (2022). *Majority of U.S. Workers Changing Job Are Seeing Real Wage Gains*.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., & Guo, P. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). Andi Publisher.
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millennial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Biema: Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal*, 32(6), 1754–2731.
- Maulana, M. H. (2022). Dari Persepsi Organizational Justice Hingga Pengaruh Job Satisfaction dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milennial dan Generasi Z.

- Journal of Advances in Digital Business and Entrepreneurship*, 01(01), 1–5.
- Mobley, W. H. (1986). "Employee turnover, causes, consequences, and control." PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moore, K. A. (2002). Hospital restructuring: impact on nurses mediated by social support and A perception of challenge. *Journal of Health and Human Services Administration*, 23(3), 490–517.
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 715–723. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32549>
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 23(2), 192–201.
- Na-nan, K., & Kanthong, S. N. (2020). Development and validation of an instrument to measure turnover intention of Generation Y in Thailand. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 682–698. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1972>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar. *JJM: Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40.
- Pratiwi, R. D. (2020). Leader Member Exchange Sebagai Pemoderasi dalam Hubungan Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Garuda Plaza Hotel Medan). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 47–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i01.363>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(7), 4045–4072.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *Research in Business & Social Science*, 10(4), 117–127.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Seventeenth). Pearson Education Limited.
- Santosa, E. T. (2015). *Raising Children In Digital Era*. Elex Media Komputindo.
- Sari, I. P. (2018). *Hubungan antara burnout dengan turnover intention pada karyawan PT. JTE Tangerang-Banten*. Mercu Buana Jakarta.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sopiah, & Mamang Sangadji, E. (2020). The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry, KnE Social Sciences*, 66–82. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Sutaguna, N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis



- Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management, and Accounting*2, 4(1), 183–203.
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension : The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction Emotional Exhaustion and Turnover. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(3), 1203–1229. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yo, P. M. P., & Supartha, W. G. (2019). Effect of Job Stress, Emotional Weakness and Job Satisfaction on Intention to Leave. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(4), 97–106.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review Of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>