

Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z di Provinsi Bali

Krensia Ilva Jemina¹, Awan Santosa²
^{1,2} Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail: krensiajemina@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: [1] mempelajari bagaimana kepuasan kerja memengaruhi keinginan untuk pindah karyawan generasi Z di Provinsi Bali; [2] mempelajari bagaimana beban kerja memengaruhi keinginan untuk pindah karyawan generasi Z di Provinsi Bali; dan [3] mempelajari bagaimana stres kerja memengaruhi keinginan untuk pindah karyawan generasi Z di Provinsi Bali. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan data angka yang disatukan dengan pertanyaan sistematis (Sugiyono 2017). Data primer digunakan dalam penelitian ini. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner melalui formulir Google dan melalui media grup online di situs percakapan digital seperti WhatsApp, Instagram, dan Facebook. Menurut penelitian ini, hasilnya adalah sebagai berikut: kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan generasi Z di Provinsi Bali; beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan generasi Z di Provinsi Bali; dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan generasi Z di Provinsi Bali.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*

Abstract

The objectives of this study were to: [1] study how job satisfaction affects the turnover intention of generation Z employees in Bali Province; [2] study how workload affects the turnover intention of generation Z employees in Bali Province; and [3] study how work stress affects the turnover intention of generation Z employees in Bali Province. Quantitative research is defined as research that uses numerical data combined with systematic questions (Sugiyono 2017). Primary data was used in this study. Primary data was obtained by distributing questionnaires through Google forms and through online group media on digital chat sites such as WhatsApp, Instagram, and Facebook. According to this study, the results are as follows: job satisfaction partially does not have a significant effect on the turnover intention of generation Z employees in Bali Province; workload partially has a significant and positive effect on the turnover intention of generation Z employees in Bali Province; and work stress partially has a significant and negative effect on the turnover intention of generation Z employees in Bali Province.

Keywords: *Job Satisfaction, Workload, Job Stress, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan prediktor awal dari terjadinya pergantian karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan, biaya rekrutmen, dan stabilitas tim kerja. Bagi perusahaan, menjaga karyawan yang kompeten merupakan tantangan besar, mengingat bahwa ada banyak hal yang dapat menyebabkan seseorang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Halim dan Antolis (2021), stres kerja dan kepuasan kerja adalah dua penyebab turnover intention. Ada korelasi yang kuat antara kedua faktor ini. Kepuasan kerja sering dianggap sebagai prediktor utama untuk pergantian karyawan, meskipun berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan tingkat stres, dipengaruhi oleh turnover intention. Ketika karyawan merasa tidak puas atau mengalami

tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan, mereka cenderung berpikir untuk keluar dari perusahaan. Faktor eksternal, seperti tawaran pekerjaan yang lebih menarik atau lingkungan kerja yang lebih kondusif, juga dapat meningkatkan keinginan untuk pindah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah guna merancang strategi retensi yang efektif, seperti meningkatkan kesejahteraan karyawan, menyediakan peluang karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Perdana dan Sari, 2024).

Faktor-faktor seperti tingkat kepuasan dengan pekerjaan mereka, tingkat beban kerja, dan tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan mereka dianggap dapat memengaruhi keinginan untuk beralih dari generasi Z. Perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja, yang tercermin dalam prestasi kerja yang optimal, moral kerja, dan kedisiplinan kerja (Fitriantini et al., 2020). Faktor seperti nilai pekerjaan dan penghargaan juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dengan kedua hal ini, karyawan akan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Tantangan pekerjaan, penghargaan, dan kondisi kerja merupakan elemen yang turut mempengaruhi kepuasan karyawan secara keseluruhan (Fauzi, et al., 2022). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ihwanti dan Gunawan (2023), Marceilla dan Ie (2022), serta Sundari dan Meria (2022) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan suatu perusahaan. Seorang pekerja mungkin lebih cenderung meninggalkan perusahaan jika beban kerjanya terlalu tinggi (Priyono dan Tampubolon, 2023). Aspek fisik dan mental pekerjaan dapat dilihat. Seorang karyawan dapat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya jika beban kerjanya terlalu besar. Penelitian sebelumnya oleh Priyono dan Tampubolon (2023), Maulidah, et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan turnover karyawan. Namun, penelitian sebelumnya oleh Kheing, et al. (2024), Malik, et al. (2021), dan Purwati, et al. (2020) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan turnover karyawan.

Stres kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, selain kepuasan kerja dan beban kerja mereka. Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang sesuai dengan keinginan mereka, tetapi hasilnya dianggap penting dan tidak pasti. Stres kerja adalah hasil dari ketidakseimbangan antara kepribadian pekerja dan kondisi pekerjaan mereka. Ini dapat terjadi di berbagai tempat kerja (Wulandari et al., 2022). Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif turut berkontribusi terhadap peningkatan stres, yang pada akhirnya memperkuat niat karyawan untuk mengundurkan diri. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rijasawitri dan Suana (2020), Putra dan Mujiati (2019), dan Ratnaningsih (2021), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Namun, studi sebelumnya oleh Dewi dan Sriathi (2019) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Generasi Z merupakan kelompok demografi yang lahir setelah generasi milenial dan sebelum generasi alfa, dengan rentang kelahiran antara tahun 1997 hingga 2012. Karyawan generasi Z di Provinsi Bali, yang merupakan kelompok usia produktif, bekerja di berbagai sektor ekonomi terutama pariwisata, perhotelan, makanan dan minuman (F&B), serta jasa kreatif. Namun, tingginya ketergantungan ekonomi Bali pada sektor pariwisata sering kali menciptakan tantangan dalam lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, dan target yang tinggi, sehingga kondisi ini berpotensi memicu stres kerja, terutama bagi karyawan muda yang cenderung mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan generasi Z juga dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap kepuasan kerja, seperti fleksibilitas, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Ketidaksiharian antara harapan dan realitas di tempat kerja dapat meningkatkan stres dan mendorong turnover intention.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi Z di Provinsi Bali. (2) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan generasi Z di Provinsi Bali. (3) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan generasi Z di Provinsi Bali.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Menurut Shinta (2021), karyawan yang sangat berdedikasi terhadap organisasi mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk berusaha lebih baik lagi. Selain itu, ada bukti bahwa ada korelasi negatif antara kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh hal-hal seperti tantangan dalam pekerjaan, kompensasi yang diterima, dan kondisi kerja. Banyak penelitian sebelumnya telah membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Penelitian sebelumnya oleh Rismayanti (2018), Hidawati dan Trisnawati (2016), Febiyana, et al. (2023) dan Anastia, et al. (2021) menunjukkan bukti empiris bahwa kepuasan kerja berdampak negatif yang signifikan pada niat untuk meninggalkan pekerjaan.

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap **turnover intention** karyawan generasi Z di Provinsi Bali.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Menurut Schultz dalam Sundari dan Meria (2022), beban kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki atau ketika tugas yang harus mereka selesaikan terlalu sulit bagi mereka untuk dilakukan. Beban kerja mempengaruhi turnover intention, menurut penelitian Riani dan Putra (2017). Ada kemungkinan bahwa beban kerja mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan menjadi lebih terbebani dan cenderung meninggalkan perusahaan jika terlalu banyak pekerjaan yang mereka lakukan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap tujuan turnover karyawan. Penelitian seperti Priyono dan Tampubolon (2023), Maulidah et al. (2022), Fitriantini et al. (2020), dan Hanifah (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tujuan turnover karyawan.

H2: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap **turnover intention** karyawan generasi Z di Provinsi Bali.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan

Menurut Asih et al. (2018) dalam Ratnaningsih (2021), stres muncul ketika tidak ada korelasi antara kebutuhan yang harus dipenuhi dengan kemampuan, keahlian, dan pola pikir seseorang. Lazarus dan Folkman (1984) menciptakan Teori Stres Transaksional untuk penelitian ini. Teori ini menyatakan bahwa stres terjadi ketika seseorang menganggap bahwa tekanan atau tuntutan dari lingkungan, juga dikenal sebagai stressor, melebihi sumber daya atau kemampuan mereka untuk menanganinya. Individu akan mengalami lebih banyak stres jika mereka mengalami ketidakseimbangan yang signifikan.

Studi sebelumnya telah banyak menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Studi sebelumnya oleh Rijasawitri dan Suana (2020), Putra dan Mujiati (2019), Yukongdi dan Shrestha (2020), dan Ratnaningsih (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

H3: Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap **turnover intention** karyawan generasi Z di Provinsi Bali.

METODE

Penelitian kuantitatif ini dilakukan di Provinsi Bali. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka yang disatukan melalui pertanyaan sistematis (Sugiyono, 2017). Penelitian asosiatif mengeksplorasi hubungan antara dua atau lebih variabel, baik yang bersifat korelasional maupun sebab-akibat. Menurut Riduwan (2018), penelitian ini dapat digunakan untuk memeriksa hipotesis untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti berhubungan atau berdampak satu sama lain. Penelitian ini menggunakan data primer, yang berasal dari pengumpulan data langsung dari subjek penelitian. Untuk mendapatkan data awal, kuesioner yang dikumpulkan melalui Google Form didistribusikan melalui media grup online di situs percakapan digital Instagram, Facebook, dan WhatsApp. Penelitian ini melacak pekerja generasi Z di Bali, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan yang lahir antara tahun 1997 dan 2012.

Jumlah pekerja generasi Z di Provinsi Bali tidak diketahui. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel tidak probabilitas digunakan. Metode pengambilan sampel ini memberi setiap anggota populasi peluang yang berbeda untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, kriteria adalah Generasi Z yang telah bekerja di Provinsi Bali selama minimal 1 tahun dan berusia 17 hingga 27 tahun. Salah satu alat atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah kuesioner.

Dua variabel independen dan dependen akan digunakan dalam penelitian ini. Variabel independen terdiri dari kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan variabel dependen adalah tujuan pengurangan. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yang dibuat dalam bentuk tick. Lima jawaban variabel penelitian adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Uji instrumen penelitian menguji kualitas data. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa akurat dan konsisten data yang dikumpulkan dengan instrumen tersebut. Untuk menguji kualitas data, validitas, reliabilitas, asumsi klasik, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas digunakan. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z di Provinsi Bali yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Nonprobability sampling. Dalam mendeskripsikan karakteristik dari 100 responden dilakukan sebuah analisis deskriptif berupa usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini terdiri dari 45 orang laki-laki, atau 45%, dan 55 orang perempuan, atau 55%. Dengan demikian, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan berusia 20 hingga 23 tahun adalah mayoritas responden, dengan 58% dari hasil.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 1-2 tahun, yaitu 89 orang atau 89%, 9 orang atau 9% dalam kelompok 3-4 tahun, dan 2 orang atau 2% dalam kelompok lebih dari 5 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, jumlah responden dengan latar belakang pendidikan SLTA/Setara sebanyak 63 orang atau sebesar 63%. Pada kelompok responden dengan latar belakang pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 orang atau sebesar 10%. Sedangkan pada kelompok responden yang berlatar belakang pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 27 orang atau sebesar 27%. Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, maka penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan SLTA/Setara yaitu sebanyak 63 orang.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Pernyataan	Sig	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja				
X1.1	0,000	0,798	0.196	Valid
X1.2	0,000	0,776	0.196	Valid
X1.3	0,000	0,829	0.196	Valid
X1.4	0,000	0,753	0.196	Valid

X1.5	0,000	0,823		Valid
Beban kerja				
X2.1	0,000	0,658	0.196	Valid
X2.2	0,000	0,704	0.196	Valid
X2.3	0,000	0,728	0.196	Valid
X2.4	0,000	0,643	0.196	Valid
X2.5	0,000	0,762	0.196	Valid
X2.6	0,000	0,696	0.196	
Stres kerja				
X3.1	0,000	0,846	0.196	Valid
X3.2	0,000	0,807	0.196	Valid
X3.3	0,000	0,753	0.196	Valid
X3.4	0,000	0,771	0.196	Valid
X3.5	0,000	0,760	0.196	Valid
Turnover intention				
Y.1	0,000	0,896	0.196	Valid
Y.2	0,000	0,865	0.196	Valid
Y.3	0,000	0,880	0.196	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X1), Beban kerja (X2), Stres kerja (X3) dan Turnover intention (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,096. Semua metrik yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan kerja	0,854	0,60	Reliabel
Beban kerja	0,790	0,60	Reliabel
Stres kerja	0,846	0,60	Reliabel
Turnover intention	0,854	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas 0,854, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai reliabilitas 0,790, variabel stres kerja (X3) memiliki nilai reliabilitas 0,846, dan variabel niat pengurangan (Y) memiliki nilai reliabilitas 0,854. Setiap variabel, baik independen maupun dependen, memiliki nilai alfa Cronbach lebih dari 0,60. Artinya, semua pernyataan yang diberikan dalam survei untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48420783
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.049
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Nilai Asymp. Sig. 2-tailed adalah 0,146, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3. Dengan kata lain, itu lebih besar dari 0,05. Artinya, data residual dari penelitian terdistribusi dengan normal, membuatnya layak digunakan. Jadi, data penelitian ini berdistribusi normal, atau asumsi normalitas dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

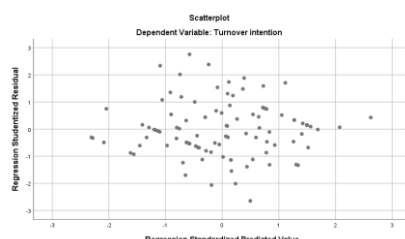
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-1.877	1.859			-1.010	.315	
Kepuasan kerja	.120	.071	.135		1.689	.094	.963
Beban kerja	.458	.075	.662		6.147	.000	.529
Stres kerja	-.017	.077	-.024		-.228	.820	.539

a. Dependent Variable: Turnover intention

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja memiliki nilai toleransi 0,963, sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai toleransi 0,529, dan variabel stres kerja memiliki nilai toleransi 0,539. Tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,05. Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 4

Titik-titik tidak membentuk pola tertentu, tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Ini menunjukkan bahwa nilai varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini juga digunakan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran penilaian responden mengenai setiap variabel penelitian yaitu Kepuasan kerja (X1), Beban kerja (X2), Stres kerja (X3), dan Turnover intention (Y). Berikut hasil analisis deskriptif dari penelitian ini:

Statistik Deskriptif Penilaian Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 5. Penilaian Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan Kepuasan kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya senang pekerjaan saya memenuhi standar saya sendiri.	3,97	Setuju
2	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena cukup untuk menutupi biaya hidup saya	3,81	Setuju
3	Saya puas dengan evaluasi promosi yang berdasarkan kinerja dan keluaran karyawan.	3,94	Setuju
4	Saya merasa senang memiliki atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik.	4,28	Setuju
5	Saya merasa nyaman di lingkungan kerja saya, di mana rekan kerja selalu memberikan dukungan saat saya membutuhkannya.	4,27	Setuju
Rata-rata		4,05	Setuju

Statistik Deskriptif Penilaian Beban kerja (X2)

Tabel 6. Penilaian Terhadap Variabel Beban kerja

NO	Pernyataan Beban kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan cukup sulit	2,93	Cukup Setuju
2	Saya merasa bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan cukup banyak	3,31	Cukup Setuju
3	Saya merasa waktu kerja saya banyak dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat	3,33	Cukup Setuju
4	Saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya	2,53	Cukup Setuju
5	Pekerjaan saya menuntut adanya kerja keras fisik dan mental untuk menyelesaikannya	3,24	Cukup Setuju
6	Saya merasa tidak nyaman ketika bekerja	2,63	Cukup Setuju
Rata-rata		2,95	Cukup Setuju

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi, "Saya merasa waktu kerja saya banyak dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat", menerima nilai 3,33 dengan kategori cukup setuju, dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah, "Saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya", menerima nilai 2,53 dengan kategori cukup setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian Stres kerja (X3)

Tabel 7. Penilaian Terhadap Variabel Stres Kerja

NO	Pernyataan Stres kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	2,99	Cukup Setuju
2	Saya memiliki tuntutan peran (pekerjaan yang melampaui batas jam kerja)	2,93	Cukup Setuju
3	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan	2,89	Cukup Setuju
4	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas.	3,05	Cukup Setuju
5	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.	3,04	Cukup Setuju
Rata-rata		2,98	Cukup Setuju

Berdasarkan tabel di atas, kami menemukan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi, "Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas", menerima nilai 3,05 dengan kategori cukup setuju, dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah, "Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan", menerima nilai 2,89 dengan kategori cukup setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian *Turnover intention* (Y)

Tabel 8. Penilaian Terhadap Variabel *Turnover intention*

NO	Pernyataan <i>Turnover intention</i>	Rata-rata	Kategori
1	Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini, ketika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	3,01	Cukup Setuju
2	Saya aktif mencari pekerjaan di luar tempat saya bekerja sekarang	2,83	Cukup Setuju
3	Saya berpikir serius untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	2,69	Cukup Setuju
Rata-rata		2,88	Cukup Setuju

Berdasarkan tabel di atas, kami menemukan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi, "Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini, ketika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik", dengan nilai 3,01, memiliki kategori cukup setuju, dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah, "Saya berpikir serius untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini", dengan nilai 2,69, memiliki kategori cukup setuju.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-1.877	1.859		-1.010	.315	
	Kepuasan kerja	.120	.071	.135	1.689	.094	.963 1.039
	Beban kerja	.458	.075	.662	6.147	.000	.529 1.889
	Stres kerja	-.017	.077	-.024	-.228	.820	.539 1.854

a. Dependent Variabel: *Turnover intention*

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.877 + 0.135X_1 + 0.662X_2 + (-0.024X_3) + e$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan nilai konstanta dan koefisien regresi memiliki makna sebagai berikut:

- $a = -1.877$
Menunjukkan nilai konstanta dari turnover intention, yang berarti jika pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja sama dengan nol maka nilai turnover intention adalah sebesar -1.877.
- $0.662X_2 = 0.662$
Artinya, apabila penilaian terhadap variabel beban kerja meningkat satu satuan maka penilaian terhadap variabel turnover intention akan meningkat sebesar 0.662 satuan. Variabel beban kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap turnover intention.

Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.877	1.859		-1.010	.315		
	Kepuasan kerja	.120	.071	.135	1.689	.094	.963	1.039
	Beban kerja	.458	.075	.662	6.147	.000	.529	1.889
	Stres kerja	-.017	.077	-.024	-.228	.820	.539	1.854

a. Dependent Variabel: *Turnover intention*

Pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi dengan menggunakan kriteria, jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti data tidak berpengaruh signifikan. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti data berpengaruh signifikan. Maka pengambilan keputusan pada uji t berdasarkan tabel di atas, sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.689 dengan signifikansi sebesar 0.094. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa H_{01} diterima, H_{a1} ditolak yang berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
2. Variabel Beban kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.147 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak, H_{a2} diterima yang berarti variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
3. Variabel Stres kerja (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar -0.228 dengan signifikansi sebesar 0.820. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa H_{03} diterima, H_{a3} ditolak yang berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.392	2.523

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kepuasan kerja, Beban kerja
b. Dependent Variabel: Turnover intention

Nilai koefisien determinasi adalah 0,392, menurut hasil tes koefisien determinasi sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa variabel dependen (tujuan turnover) dapat dipengaruhi sebesar 39,2% oleh variabel independen (kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja). Variabel penelitian lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi 60,8% dari total.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,689 dan signifikansi sebesar 0,094. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memengaruhi turnover intention secara signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerja Gen Z di Provinsi Bali sangat puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Rijasawitri dan Suana (2020) dan Amalia (2018), menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan, terutama dalam hal insentif dan penghargaan, semakin membuat karyawan merasa nyaman dan ingin tetap bekerja di sana. Akibatnya, tingkat turnover intention menurun. Berdasarkan hasil penilaian yang didapat dari kuesioner, nilai mean tertinggi terdapat pada "Saya merasa senang memiliki atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik," yaitu sebesar 4,28. Artinya, sebagian besar responden penelitian ini, yaitu karyawan generasi Z di Provinsi Bali, menyatakan bahwa mereka merasa senang memiliki atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik. Sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena cukup untuk menutupi biaya hidup saya," yaitu sebesar 3,94 dengan kategori setuju. Secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05 dengan kategori setuju.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Variabel beban kerja (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,147 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat pertukaran. Menurut hasil penelitian ini, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa waktu kerja saya banyak dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat," yaitu sebesar 3,33 dengan kategori cukup setuju. Artinya, sebagian besar responden penelitian ini, yaitu karyawan generasi Z di Provinsi Bali, menyatakan bahwa mereka merasa waktu kerjanya banyak sehingga tidak memiliki waktu istirahat yang cukup. Sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya," yaitu sebesar 2,53. Secara keseluruhan, variabel beban kerja memiliki kategori yang cukup setuju dengan nilai rata-rata 3,01. Penelitian seperti Priyono dan Tampubolon (2023), Maulidah et al. (2022), Fitriantini et al. (2020), dan Hanifah (2018) menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi turnover intention karyawan secara signifikan dan positif.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Variabel stres kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar -0,228 dengan signifikansi sebesar 0,820. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 3 diterima, H_a 3 ditolak, yang berarti variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas," yaitu sebesar 3,10. Artinya, sebagian besar responden penelitian ini, yaitu karyawan generasi Z di Provinsi Bali, menyatakan bahwa mereka merasa keleluasaan dalam bekerja mereka sangat terbatas. Sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan," yaitu sebesar 2,91. Secara keseluruhan, variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,01.

Menurut Rahman dan Putri (2023), ketika organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola tingkat stres karyawan dengan baik, keinginan untuk berpindah kerja menurun secara signifikan. Hal ini terjadi karena stres kerja yang terkelola dengan baik memberikan rasa nyaman dan kepuasan emosional, yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya. Selain itu, generasi Z cenderung menghargai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan mereka, sehingga upaya perusahaan dalam mengurangi stres kerja akan meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover intention (Setiawan dan Kurnia, 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sriathi (2019), Arlein dan Hamsal (2024), Husniyah (2023), serta Ibrahim dan Suhariadi (2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan karyawan generasi Z di Provinsi Bali. Hasil lain dari penelitian ini

menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan karyawan. Dalam situasi dan lokasi yang berbeda, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk meninggalkan karyawan. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap tujuan turnover dengan menggunakan berbagai subjek dan objek.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini menjadi masukan dan perhatian bagi setiap perusahaan di Provinsi Bali untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi turnover intention, terlebih variabel-variabel yang dibawa oleh peneliti dalam penelitian ini. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan skor terendah adalah 3,81 dengan pernyataan "karyawan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena cukup untuk menutupi biaya hidup." Hal ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi masih kurang memenuhi ekspektasi karyawan. Pada variabel beban kerja, indikator dengan skor terendah adalah karyawan tidak puas dengan hasil kerja mereka sendiri dengan nilai 2,53. Skor ini mencerminkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pencapaian kerja mereka, yang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan atau kurangnya dukungan dalam penyelesaian tugas. Indikator dengan skor terendah pada variabel stres kerja adalah karyawan sulit mengendalikan diri saat terjadi selisih paham dengan atasan dengan nilai 2,89. Meskipun skor ini relatif rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung mampu mengendalikan diri ketika menghadapi konflik dengan atasan, yang menjadi indikator positif dalam mengelola hubungan kerja.

Terakhir, pada variabel turnover intention, indikator dengan skor terendah adalah karyawan berpikir serius untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dengan nilai 2,69, sedangkan skor tertinggi adalah karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini ketika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan nilai 3,01. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih cenderung mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan apabila terdapat tawaran yang lebih menarik, dibandingkan dengan keinginan untuk segera meninggalkan pekerjaan saat ini.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa, berdasarkan temuan dan diskusi yang sudah diuraikan di atas, hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan generasi Z di Provinsi Bali.
2. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap turnover intention.
3. Karyawan Gen Z di Provinsi Bali mengalami pengurangan yang signifikan dalam keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena stres kerja secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- 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). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi - Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 23-38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature review: Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(2).
- Marcellia, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmiebb.v6i1.18321>

- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan millennial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(2), 15-33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- 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 Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of compensation, work motivation and workload on employee turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 8(3).
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267-1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14-29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Swarta, D., Masnur, & Adil, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58-63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>