



PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA BEKASI

Brilian Putri Alit¹, Heni Rohaeni^{2*}, & Yayan Hendayana³

^{1*23} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*e-Mail: heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id

Submit Tgl: 30-Juli-2026

Diterima Tgl: 01-Agustus-2026

Diterbitkan Tgl: 03-Agustus-2026

Abstract: *The phenomenon of Generation Z workers' high tendency to change jobs serves as the primary background for this study. This study aims to analyze the influence of work-related stress and workload on turnover intention among Generation Z workers in Bekasi City. The research method used is quantitative with an associative approach. The respondents in this study were 100 Generation Z workers who reside and work in Bekasi City. The sampling technique used purposive sampling, with the sample size determined using Cochran's. Data were collected via a questionnaire distributed using Google Forms and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of the SmartPLS application, version 4.1.1.8. The results of the study indicate that: (1) work stress has a positive and significant effect on turnover intention; (2) workload has a positive and significant effect on turnover intention among Generation Z workers in Bekasi City. These findings imply that companies need to pay attention to employees' levels of work stress and workload by creating a comfortable, supportive, and conducive work environment to reduce employee turnover intentions.*

Keywords: Job Stress, Workload, Turnover Intention, Generation Z.

Abstrak: Fenomena tingginya kecenderungan pekerja Generasi Z untuk berpindah pekerjaan menjadi latar belakang utama penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Responden dalam penelitian ini adalah 100 pekerja Generasi Z yang berdomisili dan bekerja di Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus Cochran. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan *Google Form* dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* versi 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja dan beban kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan kondusif guna menekan tingkat niat keluar karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z.

Cara mengutip

Alit, B. P., Rohaeni, H., & Hendayana, Y. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Z di Kota Bekasi. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1157–1170. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2409>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern juga menunjukkan adanya perubahan signifikan pada karakteristik tenaga kerja lintas generasi. Berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 2020 yang dirilis oleh (Bekasi, 2020), struktur demografis Indonesia kini didominasi oleh generasi muda, khususnya Generasi Z dan Milenial. Kondisi menunjukkan bahwa generasi muda akan menjadi tenaga kerja utama dan penentu arah perkembangan organisasi di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia agar mampu memahami karakteristik, nilai, serta ekspektasi generasi dalam dunia kerja.

Perkembangan dunia kerja modern menghadirkan tantangan baru bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja, khususnya dari kalangan Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan diri. Menurut (Hernandez-de-Menendez et al., 2020), Generasi Z disebut sebagai *digital natives* yang memiliki kemampuan tinggi dalam memanfaatkan teknologi digital sehingga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Namun demikian, di balik keunggulan tersebut, Generasi Z juga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Dalam (Ratu et al., 2023) Generasi Z cenderung mudah merasa bosan, tidak betah, serta lebih cepat merasa tidak puas apabila pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan harapan dan ekspektasi mereka. Karakteristik tersebut menyebabkan Generasi Z lebih berani mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan maupun nilai-nilai yang mereka yakini. Kondisi ini menjadikan Generasi Z lebih rentan mengalami *turnover intention*, yaitu sebagai niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela Molbey dalam (Astuty & Risanti, 2024).

Fenomena tingginya *turnover intention* pada Generasi Z semakin mendapat perhatian seiring meningkatnya jumlah angkatan kerja dari generasi tersebut di berbagai sektor industri. Berdasarkan laporan *LinkedIn Workforce Report* tahun 2024, tingkat *turnover* pada pekerja Generasi Z di Indonesia mencapai 54%, angka yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berpindah pekerjaan ketika menghadapi kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Tingginya mobilitas kerja tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru, serta berpotensi mengganggu stabilitas operasional organisasi.

Hasil survei yang dilakukan oleh JakPat yang dipublikasikan oleh DataIndonesia.id pada tahun (2022) mengenai alasan Generasi Z mengundurkan diri dari tempat kerja. Berdasarkan hasil survei tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar alasan Generasi Z mengundurkan diri berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Jam kerja yang tidak teratur, budaya kerja yang tidak sehat, ketidakjelasan aturan perusahaan, serta hubungan kerja yang kurang baik dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan. Menurut Cooper dalam (Fitriana & Rosid, 2024), stres kerja merupakan proses psikologis yang muncul akibat tekanan psikologis atau tuntutan fisik yang dialami pekerja, sehingga menyebabkan ketegangan, emosi tidak stabil, kekhawatiran,

serta ketidakbahagiaan dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu, maka semakin besar kecenderungan individu untuk meninggalkan Perusahaan dan mencari kondisi kerja yang dianggap baik.

Selain stres kerja, data tersebut juga menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong Generasi Z untuk mengundurkan diri. Sebanyak 41,8% responden menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan menjadi alasan mereka meninggalkan pekerjaan. Tingginya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan produktivitas, serta mengurangi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk dan memaksa individu untuk tetap bekerja di saat jam istirahat, sehingga memunculkan kelelahan dan keinginan meninggalkan Perusahaan (Priyono & Tampubolon, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan beban dan distribusi tugas yang efektif menjadi langkah penting bagi Perusahaan dalam mengurangi tekanan kerja berlebih pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki *research gap* terkait fenomena *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Mengingat semakin meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam dunia kerja serta karakteristik mereka yang berbeda dengan generasi sebelumnya, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja menjadi penting untuk dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga mampu menekan tingkat *turnover intention* pada pekerja Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara terukur serta memberikan gambaran objektif mengenai fakta dan karakteristik dari subjek penelitian. Fokus utama pendekatan ini adalah pada pengolahan data berbentuk angka melalui analisis statistik menurut (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pekerja Generasi Z di Kota Bekasi dengan jumlah sebanyak 446.992 pekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan pendekatan *purposive sampling* berdasarkan kriteria atau pertimbangan khusus yang telah ditetapkan peneliti menurut (Sugiyono, 2023). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Perempuan dan Laki-laki, usia 18-28, berdomisili di Kota Bekasi, bekerja aktif di Kota Bekasi, memiliki pengalaman bekerja ≥ 3 bulan.

Menurut (Sugiyono, 2023), data primer adalah data yang berasal dari sumber pertama dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis penelitian. Sumber Data Primer dalam penelitian ini, diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pekerja Generasi Z di Kota Bekasi. Menurut (Sugiyono, 2023), data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, melainkan melalui pihak lain atau media perantara. Data ini

biasanya berasal dari berbagai sumber yang dapat memberikan informasi pendukung bagi penelitian, seperti hasil studi pustaka, literatur, maupun dokumen resmi. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data berupa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.8

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pekerja Generasi Z yang berdomisili dan bekerja di Kota Bekasi, Jawa Barat. Kota Bekasi merupakan salah satu wilayah penyangga Jakarta yang memiliki perkembangan pesat pada sektor industri, jasa, dan perkantoran, sehingga menjadi salah satu daerah dengan tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan Kota Bekasi relevan sebagai lokasi penelitian untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* dengan teknik *purposive sampling*. Responden dipilih berdasarkan kriteria, yaitu individu Generasi Z berusia 18–28 tahun, berdomisili di Kota Bekasi, sedang aktif bekerja di Kota Bekasi, dan memiliki masa kerja minimal tiga bulan. Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Cochran sehingga diperoleh sampel yang representatif sebanyak 100 responden sesuai dengan tujuan penelitian.

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1.1 Karakteristik Responden

Demografi Responden	Item	Jumlah Responden	Presentase
Berdasarkan Usia	18 – 20	19 Responden	19 %
	21 – 23	31 Responden	31 %
	24 – 26	30 Responden	30 %
	27 – 28	20 Responden	20 %
Berdasarkan Jenis Kelamin	Laki – laki	40 Responden	40 %
	Perempuan	60 Responden	60 %
Berdasarkan Domisili	Bekasi Timur	22 Responden	22 %
	Bekasi Barat	19 Responden	19 %
	Bekasi Utara	42 Responden	42 %
	Bekasi Selatan	17 Responden	17 %
Berdasarkan Lama Kerja	≥ 3 Bulan	22 Responden	22 %
	1 Tahun	34 Responden	34 %
	2 Tahun	14 Responden	14 %
	>2 Tahun	30 Responden	30 %

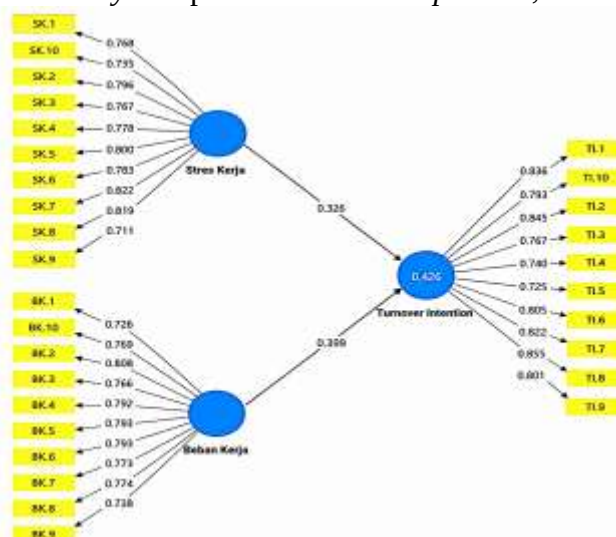
Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 100 pekerja Generasi Z di Kota Bekasi. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok 21–23 tahun sebanyak 31 responden (31%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 60 responden (60%), sedangkan laki-laki berjumlah 40 responden

(40%). Berdasarkan domisili, sebagian besar responden berasal dari Bekasi Utara sebanyak 42 responden (42%). Sementara itu, berdasarkan lama kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1 tahun sebanyak 34 responden (34%).

Berdasarkan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pekerja Generasi Z berusia 21–23 tahun, berjenis kelamin perempuan, berdomisili di Bekasi Utara, serta memiliki masa kerja sekitar satu tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa penelitian merepresentasikan pekerja Generasi Z yang berada pada tahap awal hingga menengah dalam perjalanan kariernya, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji Outer Model

Menurut (Ghozali, 2021), pengujian *outer model* dalam analisis PLS-SEM bertujuan untuk menilai kualitas model pengukuran melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, serta *discriminant validity*. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai *outer loading* > 0,70, AVE > 0,50, dan nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* > 0,70.



Gambar 1.1 Output PLS Algorithm

Sumber: Output SmartPLS, 2026

A. Uji Convergent Validity

Menurut (Ghozali, 2021), *convergent validity* merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu mengukur konstruk yang sama. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading*, di mana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai $\geq 0,70$.

Tabel 1.2 Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Item	Hasil Outer Loading	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	SK.1	0.768	Valid
	SK.2	0.796	Valid
	SK.3	0.767	Valid
	SK.4	0.778	Valid

	SK.5	0.800	Valid
	SK.6	0.783	Valid
	SK.7	0.822	Valid
	SK.8	0.819	Valid
	SK.9	0.711	Valid
	SK.10	0.735	Valid
	BK.1	0.726	Valid
	BK.2	0.808	Valid
	BK.3	0.766	Valid
	BK.4	0.792	Valid
Beban Kerja (X2)	BK.5	0.793	Valid
	BK.6	0.793	Valid
	BK.7	0.773	Valid
	BK.8	0.774	Valid
	BK.9	0.738	Valid
	BK.10	0.769	Valid
	TI.1	0.836	Valid
Turnover Intention (Y)	TI.2	0.845	Valid
	TI.3	0.767	Valid
	TI.4	0.740	Valid
	TI.5	0.725	Valid
	TI.6	0.805	Valid
	TI.7	0.822	Valid
	TI.8	0.855	Valid
	TI.9	0.801	Valid
	TI.10	0.793	Valid

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* pada Tabel 1.2, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

B. Construct Reability and Validity

Menurut (Ghozali, 2021), *construct reliability and validity* digunakan untuk menilai konsistensi dan kemampuan konstruk dalam merepresentasikan variabel yang diukur. Evaluasi dilakukan melalui nilai *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's Alpha* (CA), dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* >0,70, sedangkan validitas konstruk terpenuhi apabila nilai AVE >0,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk memiliki konsistensi internal yang baik serta mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang diukurnya.

1. Cronbach's Alpha

Tabel 1.3 Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0.926	Realibel
Beban Kerja (X2)	0.928	Realibel
Turnover Intention (Y)	0.937	Realibel

Berdasarkan Tabel 1.3, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel stres kerja (X1) sebesar 0,926, beban kerja (X2) sebesar 0,928, dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,937. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,70, sehingga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Composite Reliability

Tabel 1.4 Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0.936	0.937	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.936	0.939	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.942	0.947	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1.4, nilai *Composite Reliability* pada variabel stres kerja (X1) memiliki nilai rho_a sebesar 0.936, beban kerja (X2) sebesar 0.936, dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,942. Seluruh nilai tersebut telah melampaui batas minimum 0,70, sehingga menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1.5 Hasil Uji Average Variant Extravted (AVE)

Variabel	Average Variant Extravted (AVE)	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0.598	Valid
Beban Kerja (X2)	0.606	Valid
Turnover Intention (Y)	0.640	Valid

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai 0,598, beban kerja 0,606, dan *turnover intention* 0,640. Seluruh nilai AVE berada di atas kriteria 0,50, yang mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Oleh karena itu, seluruh variabel telah memenuhi validitas konvergen.

Hasil Uji Discriminant validity Fornell-Larcker

Tabel 1.6 Hasil Uji Discriminant Validity-Fornell_Larcker

	Beban Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	0.774		
Stres Kerja	0.612	0.779	
Turnover Intention	0.599	0.571	0.800

Berdasarkan Tabel 1.6, hasil uji *discriminant validity* dengan kriteria *Fornell-Larcker*, nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk, yaitu beban kerja (0,774), stres kerja (0,779), dan *turnover intention* (0,800), lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dari konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan telah terpenuhi.

Hasil Analisis Inner Model

Menurut (Ghozali, 2021), *inner model* (structural model) merupakan model yang digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten dalam suatu penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen serta menguji pengaruh antarvariabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Evaluasi *inner model* dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu *R-Square* (R^2) untuk mengukur kemampuan penjelasan model dan *F-Square* (f^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

1. *R-Square* (R^2)

Tabel 1.7 Hasil Uji R-Square (R^2)

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>	Kesimpulan
<i>Turnover Intention</i>	0.426	0.414	Lemah

Berdasarkan Tabel 1.7, nilai *R-Square* variabel *turnover intention* sebesar 0,426, dengan *R-Square Adjusted* sebesar 0,414. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 42,6%, sedangkan 57,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan prediksi model berada pada kategori lemah.

2. *F-Square* (F^2)

Tabel 1.8 Hasil Uji F-Square (F^2)

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	Kesimpulan
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.116	Kecil
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.174	Sedang

Berdasarkan Tabel 1.8, hasil uji *F-Square* (f^2) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai 0,116, yang termasuk kategori efek kecil. Sementara itu, pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* memperoleh nilai 0,174, yang berada pada kategori efek sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan stres kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2021), pengujian hipotesis dalam analisis PLS-SEM dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel dalam model struktural. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* (koefisien jalur), *T-statistics*, dan *p-values*. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan apabila nilai *T-statistics* ≤ 1,96 atau *p-values* ≥ 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Tabel 1.9 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	Standard Deviation	T statistics	P values
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.326	0.088	3.723	0.000
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.399	0.090	4.444	0.000

Berdasarkan Tabel 1.9, hasil uji hipotesis, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,326, *T-statistics* 3,723, dan *p-values* 0,000. Selain itu, beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,399, *T-statistics* 4,444, dan *p-values* 0,000. Dengan demikian, kedua hipotesis penelitian diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja maupun beban kerja cenderung meningkatkan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data, indikator SK7 memperoleh nilai *outer loading* tertinggi pada variabel Stres Kerja, yaitu sebesar 0,822. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator komunikasi pada SK7, yaitu pernyataan “Saya mengalami kesulitan berkomunikasi secara terbuka di tempat kerja”, merupakan indikator yang paling kuat dalam merepresentasikan variabel Stres Kerja. Berdasarkan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, kondisi tersebut lebih dominan dialami oleh responden laki-laki dengan jumlah 27 orang, sementara responden perempuan berjumlah 25 orang. Menurut *The Female Brain* karya (Brizendine, 2014), perempuan cenderung menggunakan sekitar 20.000 kata dalam aktivitas komunikasi sehari-hari, sedangkan laki-laki rata-rata hanya menggunakan sekitar 7.000 kata per hari. Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi dalam pola komunikasi antara laki-laki dan perempuan.

Ditinjau dari usia, kelompok usia 21–23 tahun merupakan kategori yang paling banyak menyatakan setuju dan sangat setuju, yaitu sebanyak 14 responden. Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian (Alfara & Saputra, 2024) yang menjadi responden paling dominan adalah usia 12-23, hasilnya mengindikasikan bahwa usia awal karir lebih rentan mengalami stres kerja. Berdasarkan lama kerja, responden dengan masa kerja 1 tahun menjadi kelompok yang paling dominan mengalami kondisi tersebut, yaitu sebanyak 22 responden. Kondisi tersebut sejalan dengan data yang dipublikasikan oleh Randstad Indonesia pada tahun 2025 yang menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja Generasi Z pada lima tahun pertama kariernya hanya sekitar 1,1 tahun. Sementara itu, berdasarkan domisili, responden yang berdomisili di Bekasi Utara merupakan kelompok terbanyak yang mengalami hambatan komunikasi di tempat kerja, yaitu sebanyak 17 responden.

Sedangkan, indikator Otoritas Kerja memiliki nilai *outer loading* terendah pada variabel Stres Kerja, yaitu sebesar 0,711. Pada SK.9 yang merupakan pernyataan “Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi”, diketahui bahwa terdapat 80 responden

merasakan adanya kondisi stres kerja yang dipengaruhi oleh aspek otoritas kerja. Jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan mendominasi dengan jumlah 49 responden, sedangkan responden laki-laki sebanyak 31 responden. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Melati et al., 2025) Perempuan umumnya mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh adanya peran ganda yang mereka jalankan, yaitu tanggung jawab di lingkungan kerja sekaligus kewajiban dalam mengurus rumah tangga.

Berdasarkan usia, responden pada rentang 21–23 tahun memiliki jumlah tertinggi, yaitu 27 responden. Dilihat dari lama kerja, responden dengan masa kerja 1 tahun merupakan kelompok tertinggi yang mengalami stres kerja pada indikator ini, yaitu sebanyak 25 responden. Selanjutnya, responden dengan lama kerja ≥ 3 bulan sebanyak 22 responden, > 2 tahun sebanyak 21 responden, dan 2 tahun sebanyak 12 responden. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan masa kerja yang relatif belum terlalu lama cenderung mengalami tekanan lebih besar terkait otoritas kerja, karena masih berada dalam proses adaptasi terhadap sistem kerja dan pembagian tanggung jawab.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kenyamanan, kesejahteraan psikologis, serta komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga mendorong munculnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih mampu memberikan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Manggala, 2024) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada SDM Generasi Z di Provinsi DI Yogyakarta. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya tekanan psikologis dalam pekerjaan akan memperkuat dorongan karyawan untuk berpindah kerja. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Wibowo et al., 2024) yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* pada Generasi Z.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Ramadhani & Wardani, 2025) yang membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Penelitian (Kashfitanto & Febriansyah, 2023) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan stres kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian dukungan psikologis, serta pengelolaan pekerjaan yang lebih efektif agar tingkat *turnover intention* dapat diminimalkan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data indikator pencapaian target pernyataan BK.2 memperoleh nilai *outer loading* tertinggi pada variabel Beban Kerja, yaitu sebesar 0,808. Indikator

pemanfaatan waktu kerja pada BK.2 merupakan pernyataan "Saya harus bekerja dengan terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan". Jika ditinjau berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berasal dari jenis kelamin perempuan 40 responden, sedangkan responden laki-laki sebanyak 20 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan cenderung lebih banyak merasakan tekanan dalam mengatur waktu kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Dondon, 2026) yang menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan usia, kelompok 21–23 tahun 22 responden menjadi kelompok yang paling dominan, yang mengindikasikan bahwa pekerja pada usia produktif awal lebih rentan mengalami tekanan akibat tuntutan kecepatan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Novitasari & Wikaningrum, 2026) kelompok usia 19-25 menjadi responden yang mendominasi penelitian, usia ini cenderung mengalami beban kerja karena berada pada awal fase adaptasi kerja. Dari aspek lama kerja, responden dengan masa kerja 1 tahun 26 responden menjadi kelompok tertinggi. Sementara itu, berdasarkan domisili, responden dari Bekasi Utara 31 responden mendominasi jawaban setuju dan sangat setuju.

Sementara itu, indikator dari pernyataan BK.1 memiliki nilai *outer loading* terendah pada variabel Beban Kerja, yaitu sebesar 0,726. Indikator pemanfaatan waktu kerja pada BK.1 merupakan pernyataan "Saya harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang bersamaan". Berdasarkan data responden, diketahui bahwa terdapat 73 responden merasakan adanya kondisi beban kerja yang dipengaruhi oleh aspek pemanfaatan waktu kerja. Ditinjau dari jenis kelamin, responden perempuan mendominasi dengan jumlah 46 responden, sedangkan Laki-laki sebanyak 27 responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak merasakan tekanan dalam menangani multitugas di lingkungan kerja. Sejalan dengan temuan (Dondon, 2026) ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan usia, kelompok 21–23 tahun menjadi yang tertinggi dengan 25 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja pada usia produktif awal cenderung lebih sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang beragam dalam waktu yang bersamaan. Dilihat dari lama kerja, responden dengan masa kerja 1 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 24 responden. Sementara itu, berdasarkan domisili, responden dari Bekasi Utara mendominasi dengan 32 responden.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan Generasi Z di Kota Bekasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, tekanan kerja, serta berkurangnya kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan kenyamanan kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan beban kerja yang lebih sesuai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utami et al., 2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Denpasar. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin berat beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk berpindah kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Windayanti, 2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Jabodetabek. Selain itu, penelitian (Putri & Febrian, 2025)

menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan *turnover intention* karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan menimbulkan tekanan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, keseimbangan beban kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung agar tingkat retensi pekerja Generasi Z dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pekerja, semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja yang diterima pekerja, semakin besar pula keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di Kota Bekasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut melalui pembagian beban kerja yang proporsional, penetapan target kerja yang realistis, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan guna menekan tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Variabel yang digunakan hanya mencakup stres kerja dan beban kerja sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Jumlah responden sebanyak 100 pekerja Generasi Z di Kota Bekasi juga membatasi ruang generalisasi hasil penelitian pada sektor industri yang lebih luas. Selain itu, penggunaan kuesioner berbasis *self-assessment* berpotensi menimbulkan subjektivitas jawaban responden, sedangkan desain penelitian *cross-sectional* belum mampu menggambarkan perubahan stres kerja, beban kerja, maupun *turnover intention* dari waktu ke waktu.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk mengelola stres kerja dan beban kerja melalui pembagian tugas yang proporsional, penetapan target kerja yang realistis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan peluang pengembangan karier guna menekan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Sementara itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, *work-life balance*, lingkungan kerja, maupun peluang pengembangan karier, serta memperluas cakupan wilayah dan sektor industri agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z : Studi pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7 (1), 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JEE.v7i1.43498>

- Astuty, I., & Risanti, F. W. (2024). Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1204–1213. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3597>
- Bekasi, B. P. S. K. (2020). Kota Bekasi Dalam Angka 2021. *BPS Kota Bekasi*, 346.
- Brizendine, L. (2014). *Female brain: Mengungkap misteri otak perempuan*. Phoenix.
- Dondon, M. D. S. B. (2026). Double Burden Perempuan Pekerja: Studi Sosiologi Gender di Lingkungan Kerja. *JURNAL PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JUPENDIS)*, 4(2), 01–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jupendis.v4i2.3744>
- Fitriana, S. N., & Rosid, A. (2024). ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI KASUS PADA KPP PRATAMA BATAM SELATAN: STUDI MIXED METHOD). *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(2), 318–328. <https://doi.org/10.24127/jm.v18i2.2453>
- Ghozali, I. (2021). Partial least squares menggunakan program smartPLS 3.2. 9. *Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hernandez-de-Menendez, M., Escobar Díaz, C. A., & Morales-Menendez, R. (2020). Educational experiences with Generation Z. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, 14(3), 847–859. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00674-9>
- Kashfitanto, D., & Febriansyah, H. (2023). The Effect of Work Stress and Work Values on Turnover Intention of Generation Z Employees in Call Center Company (Case Study of PT ABC in Java, Indonesia). *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(07), 3962–3974. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i7-13>
- Manggala, R. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi DI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2).
- Melati, B. H., Suhartini, E., & Abdullah, W. (2025). PERBEDAAN BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN PT. POS KCU MAKASSAR. *Study of Scientific and Behavioral Management*, 6(2).
- Novitasari, F., & Wikaningrum, T. (2026). Dampak Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Industri Garmen Di Kabupaten Demak: Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 2124–2135. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v4i2.4602>
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial 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>

- Putri, E. Y., & Febrian, W. D. (2025). The Influence of Work Life Balance, Workload and Occupational Stress on Turnover Intention in Generation Z in ABCD Village Area. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 3(2), 230–244. <https://doi.org/10.38035/gijlss.v3i2.397>
- Ramadhani, M. A. A., & Wardani, D. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA KARYAWAN TETAP PT. XYZ). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 3(1), 213–226. <https://doi.org/10.35384/jamie.v3i1.764>
- Ratu, M., Utami, S., & Aprianti, K. (2023). MENGULIK PERAN JOB INSECURITY YANG MEMPENGARUHI EMOTIONAL EXHAUSTION PADA GEN Z DI DUNIA KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DETERMINAN ROLE AMBIGUITY. *Jurnal Manajemen*, 20(2). <https://doi.org/10.25170/jm.v20i2.4796>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua: Cetakan Ke-5 Tahun 2023). ALFABETA.
- Utami, N. P. M. P. S., Siwantara, I. W., & Laksana, I. P. Y. (2025). ANALISIS BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA GENERASI Z DI KOTA DENPASAR: Analysis of Workload and Its Effect On Job Satisfaction and Turnover Intention Among Generation Z in Denpasar City. *Ganec Swara*, 19(3), 916–930. <https://doi.org/10.59896/gara.v19i3.349>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Windayanti, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13143839>