

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS
ON TURNOVER INTENTION OF MILLENNIALS AND GENERATION Z
PRIVATE EMPLOYESS IN SAMARINDA CITY***

Adha Widya Putri, Azhar Latief, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti

NASKAH PUBLIKASI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen**



**Oleh:
Adha Widya Putri
1911102431395**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Karyawan Swasta Generasi Z Dan Milenial Di Kota Samarinda**

*The Effect of Job Satisfaction and Work Stress on Turnover Intention
of Millennials and Generation Z Private Employees in Samarinda City*

Adha Widya Putri, Azhar Latief, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti

NASKAH PUBLIKASI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen**



Oleh:

Adha Widya Putri

1911102431395

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURN-OVER INTENTION* KARYAWAN
SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL
DI KOTA SAMARINDA**

Oleh :

**Adha Widya Putri
1911102431395**

Samarinda, 22 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



**Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN. 1103048203**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Adha Widya Putri
NIM : 1911102431395
Program Studi : Manajemen

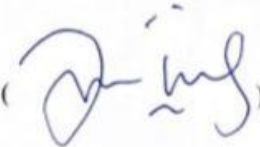
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 04 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703

()

Penguji II : Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN. 1103048203

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D)
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



(Ihwan Sasila, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Adha Widya Putri

NIM : 1911102431395

Program Studi : Manajemen

Email : adhawp8@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 7 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,

Ttd



Adha Widya Putri



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

*The Effect of Job Satisfaction and Work Stress on
Turnover Intention of Millennials and Generation Z
Private Employees in Samarinda City*

Adha Widya Putri, Azhar Latief, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan swasta Generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda. Studi ini berfokus pada populasi karyawan swasta dari generasi tersebut di Samarinda. Cluster sampling atau disebut juga dengan area sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel, dengan total 150 karyawan dari Generasi Z dan Milenial di Samarinda sebagai sampel penelitian. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji statistik outer model dan inner model dan menggunakan alat bantu *Software Smart PLS 4.0 SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. Penelitian ini memperoleh Penelitian ini berkontribusi dengan hasil bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan yang bersifat negatif terhadap turnover intention. Sementara itu, Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan yang bersifat positif terhadap turnover intention. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan bagi pengembangan lebih lanjut dalam bidang tersebut perusahaan menjadikan referensi sebagai tolak ukur untuk monitoring secara cermat berdasarkan nilai-nilai dari penelitian, sehingga proses *human resources* dapat terkontrol dengan baik dan *turnover intention* dapat terkendalikan. Dan bagi penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, ada baiknya untuk mengeksplorasi penelitian tambahan yang dapat berfungsi sebagai referensi, sumber informasi, dan bahan untuk pengembangan lebih lanjut. Sumber daya ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengalaman pendidikan dan memperluas pengetahuan dalam berbagai mata pelajaran.

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

Abstract

The objective of this research is to examine how job satisfaction and work stress impact the turnover intention among private employees from Generation Z and Millennials in the city of Samarinda. The study focuses on the population of private employees from these generations in Samarinda. Cluster sampling, also known as area sampling, is employed as the sampling technique, with a total of 150 employees from Generation Z and Millennials in Samarinda included as the study's sample. The collected data is analyzed using statistical tests the outer model and inner model tests and using the Smart PLS 4.0 SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling) Software tool. This study obtained the results that Job Satisfaction has a significant negative effect on turnover intention. Work stress has a significant positive effect on turnover intention. It is hoped that this research will make the company a reference as a benchmark for careful monitoring based on the values from the research, so that the human resource process can be well controlled and turnover intention can be controlled. And for further To enhance the quality of learning, it is beneficial to explore additional avenues of research that can serve as references, sources of information, and materials for further development. These resources can be utilized to improve the educational experience and expand knowledge in various subjects.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Ketika jumlah penduduk usia produktif sangat besar, struktur demografi dapat menjadi salah satu modal pembangunan. Hasil sensus tahun 2020 menunjukkan mayoritas penduduk perkotaan di Samarinda adalah Generasi Z dan milenial. Generasi Z menyumbang 28,75% dari total populasi Samarinda (827.994 jiwa), dan generasi milenial menyumbang 26,93% dari total populasi Samarinda. Kedua generasi tersebut merupakan usia produktif dan ini dapat menjadi peluang percepatan pertumbuhan ekonomi di Kota Samarinda. Dengan berkembangnya zaman, tatanan sosial, ekonomi, teknologi, dan budaya telah berubah, menuntut manusia untuk dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang ada.

Generasi Z, sering disebut sebagai generasi digital, dicirikan oleh paparan awal dan keakraban mereka dengan teknologi dan internet. Mereka tumbuh dengan teknologi sebagai bagian integral dari kehidupan mereka dan memiliki ketertarikan yang kuat terhadapnya. Generasi ini dengan penuh semangat merangkul kemajuan teknologi baru, menganggapnya sebagai sumber daya berharga yang harus segera dimanfaatkan untuk menuai manfaatnya. Generasi Z sangat bergantung pada teknologi dan berbagai perangkat teknologi untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka. (Noordiono, 2016).

Generasi Milenial, juga dikenal sebagai Generasi Y, merupakan kelompok generasi yang tumbuh dan berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Mereka adalah individu yang lahir sekitar tahun-tahun tertentu. 1981-1996. Jadi bisa dibilang milenial adalah generasi muda yang berusia sekitar 27-42 tahun sekarang (Hidayatullah *et al.*, 2018). Generasi milenial saat ini

mendominasi dunia kerja. Milenial menyadari bahwa karir dan relasi yang berkualitas tidak dapat diperoleh dengan cepat karena dunia kerja bukanlah sesuatu yang dapat dibangun secara instan (Indriyana, 2017). Karyawan milenial memiliki ide-ide hebat dalam hal ide-ide baru yang dirancang untuk mengembangkan perusahaan mereka (Guswara *et al.*, 2022).

Tingkat *turnover intention* yang di alami generasi Z dan Milenial kini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Salah satunya di Kota Samarinda. *Turnover* didefinisikan sebagai penghentian karyawan dari bekerja secara sukarela (Ramlawati *et al.*, n.d.). Tingkat *Turnover intention* yang tinggi memiliki dampak negatif pada perusahaan. Beberapa dampaknya Hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam kondisi tenaga kerja, menurunkan produktivitas karyawan, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta menciptakan suasana kerja yang tidak mendukung. (Putri & Rumangkit, 2017).

Turnover intention muncul dikarenakan beberapa sebab salah satunya kurangnya rasa puas yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa bersifat positif ataupun negatif. Sebagai aspek utama yang dialami oleh karyawan, kepuasan kerja menjadi faktor awal sebelum munculnya komitmen terhadap organisasi. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya. (Indrayanti & Riana, 2016).

Tekanan kerja yang representatif tidak dapat dipisahkan dari permintaan kerja sebagai salah satu unsur penyebabnya. Kesehatan pribadi karyawan dapat dirugikan oleh beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karena kebutuhan kerja, banyak perwakilan yang mau tidak mau harus bekerja lebih lama dari yang dibutuhkan, dan mereka tidak tahu waktu, sehingga mereka kehabisan waktu istirahat. (Nugraha & Purba, 2017).

TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah kepuasan kerja. (Jimad, 2011). Kepuasan kerja memiliki kaitan dengan turnover intention, yang berarti apakah karyawan merasa puas atau tidak dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Intensi untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja yang rendah menyebabkan meningkatnya kecenderungan untuk berpindah kerja. Ketika karyawan menghadapi kepuasan kerja yang kurang memuaskan, mereka

cenderung, mereka merasa puas dengan pekerjaannya, bertanggung jawab atas tugasnya, puas dengan gajinya, mengalami kebahagiaan, dan memiliki kesempatan untuk pengembangan karir. Selain itu, hubungan positif dengan rekan kerja dan manajer berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Pekerjaan yang memuaskan adalah hasil dari berbagai faktor, termasuk reaksi emosional terhadap situasi kerja, keberhasilan pencapaian hasil kerja, dan pemenuhan berbagai karakteristik yang terkait dengan kepuasan. Dengan memprioritaskan kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari peluang di luar pekerjaan mereka. (Meriandayani & Subudi, 2019). Salah satu faktor yang dapat mendorong keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain adalah kepuasan kerja. (*turnover intention*) (Yani, 2016).

Stres terkait pekerjaan menciptakan beban yang signifikan bagi karyawan. Stres ini dapat timbul dari faktor individu atau lingkungan kerja secara keseluruhan. Stres kerja berhubungan erat dengan tuntutan yang dibebankan pada karyawan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berat dan persyaratan kerja yang tinggi berdampak buruk pada kesejahteraan pribadi karyawan. Sifat tuntutan kerja seringkali memaksa karyawan untuk bekerja di luar jam kerja reguler, membuat mereka memiliki waktu istirahat dan relaksasi yang terbatas. (Nugraha & Purba, 2017). Stres adalah Individu mungkin menghadapi situasi di mana mereka menghadapi tantangan yang tidak dapat mereka atasi atau temukan solusinya secara efektif. Ketidakmampuan untuk mengatasi ini dapat menyebabkan stres yang signifikan dan mengakibatkan berbagai gangguan fisiologis dan psikologis. Dalam konteks organisasi, ketika karyawan tidak dapat beradaptasi dengan dinamika dan tuntutan organisasi, tingkat stres mereka dapat meningkat. Akibatnya, mereka dapat mengembangkan niat untuk meninggalkan

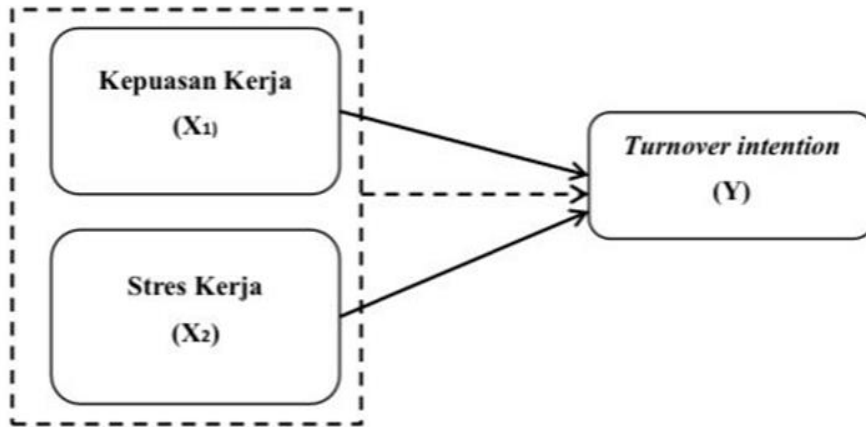
organisasi, juga dikenal sebagai niat berpindah itu sendiri (Priyowidodo et al., 2019).

Perputaran karyawan atau pergantian organisasi merupakan fenomena penting karena karyawan merupakan aset dan komponen penting. Pengelolaan dengan baik adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk manajemen pergantian karyawan. Meskipun ada situasi di mana pergantian karyawan bisa memberikan dampak positif, namun sebagian besar berdampak negatif baik dari segi biaya maupun waktu yang hilang. Arti dari *turnover* adalah berubah. Arti *turnover* yang diperluas adalah perjalanan karyawan masuk dan keluar perusahaan (Ramlah et al., 2021). *Turnover* berisiko kehilangan karyawan potensial bagi perusahaan, terutama *turnover* yang disebabkan oleh kemauan karyawan sendiri (*voluntary turnover*). Pergantian karyawan atau *turnover* karyawan dari organisasi merupakan fenomena penting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Jika *turnover* tinggi maka perusahaan akan merekrut untuk mengisi atau mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan. Kondisi demikian akan mengakibatkan investasi sumber daya manusia yang lebih tinggi, yaitu tingginya biaya investasi dan pengembangan karyawan. Selain mengalami kerugian dari segi biaya dan waktu, omzet juga dapat mempengaruhi kelangsungan operasi produksi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bersama tidak lepas dari tingkat konsentrasi yang tinggi di semua bagian (Ramlawati et al., 2021).

Berdasarkan teori tersebut, dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H2: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan adalah pegawai swasta generasi milenial dan Z di kota Samarinda. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui hard copy dan google form. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Cluster Sampling (Area Sampling) dimana sampel ini diambil berdasarkan kriteria kecamatan di Kota Samarinda yang telah dijelaskan dalam penelitian ini terdapat 10 kecamatan di Kota Samarinda dan jumlah kuesioner yang disebar ke generasi Z dan terdapat 15 generasi milenial di setiap kecamatan dan jumlah total responden generasi Z dan milenial berdasarkan sampel potensial dari total kecamatan di kota Samarinda adalah 150 Z dan responden generasi milenial dan menghasilkan 108 hasil kuesioner yang memenuhi kriteria dan akan diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Software Smart PLS 4.0 SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan analisis outer model dan inner model.

Berikut data responden pada tabel 1 dan variabel alat ukur pada tabel 2.

Tabel 1. Data Responden

	Karakteristik	Jumlah	Presentase	
Umur	Generasi Z (21-26)	66	61%	100%
	Generasi Milenial (27-42)	42	39%	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	60	56%	100%
	Perempuan	48	44%	
Status	Menikah	47	44%	100%
	Belum Menikah	61	56%	

Tabel 2. Data Instrumen

Variabel	Aspek Indikator	Items
<i>Turnover Intention</i>	Absensi yang meningkat	1
	Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja	1
	Keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan	1
	Maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya	1
	Total Items	4
Kepuasan Kerja	Kesesuaian	1
	Rasa adil	1
	Hilangnya perasaan tidak puas	1
	Satisfiers	1
	Total Items	4
Stres Kerja	Beban Kerja	1
	Sikap Pemimpin	1
	Waktu Kerja	1
	Konflik	1
	Komunikasi	1
	Otoritas Kerja	1
	Total Items	6

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data melalui *Bootstrapping* yang telah dilakukan dapat ditemukan hasil *Estimate For Path Coefficients*, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis secara parsial pada penelitian ini.

Berikut adalah hasil uji *Estimate For Path Coefficients* yang diperoleh dan dimuat dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji Signifikansi *Estimate For Path Coefficients Inner Model*

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 → Y		-0.185	0.073	2.540	0.011
X2 → Y		0.514	0.072	7.128	0.000

Berdasarkan model struktural memperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = bX1 + bX2$$

$$Y = -0.185 + 0.514$$

Keterangan:

$$Y = \textit{Turnover Intention}$$

$$bX1 = \text{Koefisien variabel X1 Kepuasan Kerja}$$

$$bX2 = \text{Koefisien variabel X2 Stres Kerja}$$

Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat kita ketahui bahwa kriteria pengujian telah menyebutkan: Jika *T-Statistic* lebih besar dari pada nilai T-tabel, maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel eksogen (independent) dengan variabel endogen (dependen) pada setiap hipotesis yang telah dipakai dalam penelitian. Untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t- statistik diperoleh dari output pada *SmartPLS* dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari analisis hasil penelitian dengan menggunakan uji t-statistik, diperoleh angka sebesar 2.540, yang lebih besar dari angka 1.96, dengan tingkat signifikansi (P Value) sebesar 0.011, yang lebih kecil dari nilai 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain adalah sifat pekerjaan yang menarik dan merangsang mental, kondisi kerja yang mendukung, serta hubungan yang positif dengan rekan kerja dan keselarasan antara kepribadian individu dan persyaratan pekerjaan mereka. Dampak kepuasan kerja dapat diamati melalui peningkatan kinerja, evaluasi

kerja yang positif, peningkatan motivasi, dan tingkat absensi, perputaran, dan kelelahan yang lebih rendah. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja cenderung menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, yang menunjukkan kesediaan mereka Dalam upaya untuk mengutamakan kepentingan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan cenderung tidak menganggap atau menginginkan untuk meninggalkan tempat kerja. Dalam konteks ini, komitmen organisasi berfungsi sebagai faktor penengah yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk berpindah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menentukan bagaimana kepuasan kerja memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. (Widyadmono, 2015).

(Pistariasih & Adnyani, 2022) Kepuasan kerja adalah reaksi subyektif dan emosional yang dialami individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Ini adalah sentimen yang sangat pribadi yang dapat bervariasi dari orang ke orang. Ketika individu puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk bertahan dengan organisasi, sedangkan mereka yang tidak puas lebih cenderung mencari peluang di tempat lain. Ketidakpuasan kerja sering dikutip sebagai pendorong pergantian yang signifikan, karena orang mungkin secara aktif mencari pilihan pekerjaan alternatif untuk meningkatkan pengalaman kerja mereka secara keseluruhan.

(Dwiyanti et al., 2019) Job satisfaction can be understood as the result of evaluating the perceived alignment between an individual's expectations and the actual responsibilities or obligations they have in their job. When discussing employee attitudes, job satisfaction is often the focal point. It encompasses the positive emotions one feels towards their job, indicating a favorable outlook. Job satisfaction holds significant relevance in the field of organizational behavior since individuals with high job satisfaction tend to harbor positive sentiments about their work. Conversely, individuals with low levels of job satisfaction experience negative emotions in relation to their job.

(Meriandayani & Subudi, 2019) menyatakan bahwa kerja bermanfaat Tidak menguntungkan untuk niat mengingatkan diri Anda. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap organisasi, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar . Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan cenderung meninggalkan organisasi, sebaliknya jika

karyawan tersebut diperlakukan secara adil dan dibayar sesuai dengan harapan mereka, karyawan tersebut tidak akan meninggalkan organisasi. Karyawan mengalami kepuasan kerja ketika perusahaan secara efektif memenuhi respons emosional mereka terhadap situasi kerja, mengakui hasil yang mereka capai, dan mengatasi berbagai sikap yang berkontribusi terhadap kepuasan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan pemeliharaan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja untuk meminimalkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan karyawan mencari peluang di tempat lain.

(Yani, 2016) menerangkan kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (*turnover intention*).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang muncul dari usaha sendiri dan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Ini mencerminkan keselarasan antara harapan individu dan pemenuhan aktual yang mereka alami dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, kepuasan kerja terkait erat dengan teori ekuitas, kesesuaian psikologis, dan motivasi. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi keadilan, rasa keharmonisan psikologis, dan tingkat motivasi yang berasal dari pekerjaan. (Ni Putu Indah Indah Ade Ardianti et al., 2019).

Hasil dari penelitian yang ditemukan tersebut berbanding nyata dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pistariasih & Adnyani, 2022). Kepuasan kerja mengacu pada reaksi emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Ketika karyawan mengalami kepuasan kerja, mereka biasanya menunjukkan berkurangnya niat untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Secara khusus, untuk karyawan Generasi Z dan milenial di sektor swasta, kepuasan kerja mereka secara signifikan memengaruhi niat berpindah mereka secara negatif. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan yang lebih muda terkait dengan kemungkinan penurunan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah melakukan uji t-statistik sebesar 7.128 lebih besar dari 1.96 dengan nilai signifikan (*P Value*) sebesar 0.000 dimana nilai

tersebut lebih kecil dari nilai 0,05. Dari Hasil tersebut dapat diketahui bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Stres adalah keadaan individu ketika mereka menghadapi masalah yang tidak dapat mereka atasi atau temukan solusinya secara efektif, meninggalkan mereka tanpa jalan keluar yang jelas. Stres yang berkepanjangan ini dapat menyebabkan berbagai gangguan fisiologis dan psikologis. Dalam konteks organisasi, ketika karyawan berjuang untuk mengikuti dinamika dan tuntutan organisasi, tingkat stres mereka dapat meningkat ke titik di mana mereka mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Konsekuensinya, keinginan berpindah dapat muncul dari karyawan itu sendiri sebagai akibat dari akumulasi stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja mereka. (Priyowidodo et al., 2019).

(Wisantyo & Madiistriyatno, 2015) Stres memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku individu, yang mengarah ke berbagai perubahan. Ketika seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi, mereka mungkin menjadi kurang memperhatikan lingkungan sosialnya dan menunjukkan kepekaan yang berkurang terhadap orang lain. Akibatnya, hubungan karyawan bisa menjadi tegang dan kurang harmonis. Perselisihan yang dihasilkan dalam interaksi dapat menimbulkan rasa tidak nyaman di antara karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Dampak negatif dari stres pada hubungan karyawan dapat berkontribusi pada keinginan yang tinggi untuk mencari peluang kerja alternatif.

(Napitupulu et al., 2021) Ketika karyawan memiliki kepercayaan dan loyalitas terhadap pemimpin mereka, hal itu dapat mengurangi stres dan tekanan yang mungkin mereka rasakan di lingkungan kerja mereka. Akibatnya, mereka cenderung memiliki kecenderungan yang kuat untuk meninggalkan organisasi. Memiliki kepercayaan pada pemimpin mereka menciptakan rasa stabilitas dan dukungan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

(Jamil et al., 2022) mengungkapkan stres kerja yang tinggi menunjukkan rasa stres yang dialami oleh karyawan, yang cenderung mengarah pada kepuasan kerja yang rendah dan juga dapat menyebabkan niat pindah kerja karyawan. Selain stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi juga berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Menurut (Ludiya, 2016) Untuk mengatasi stres kerja dan meminimalkan niat berpindah, disarankan bagi pimpinan manajemen dan departemen untuk menerapkan langkah-langkah tertentu. Ini termasuk membagi pekerjaan secara efektif, mempromosikan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, mengatur diskusi bersama atau individu, dan membina lingkungan kerja yang mendukung. Tindakan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan tekanan kerja. Penting bagi pemimpin untuk menilai apakah karyawan sering mengalami tekanan terkait pekerjaan, perasaan frustrasi, atau kemarahan. Alternatifnya, mereka juga harus mengidentifikasi apakah karyawan merasa relatif tenang dan menghadapi sedikit kesulitan dalam pekerjaan mereka. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi stres kerja, memberikan dukungan yang diperlukan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mengurangi niat berpindah.

Perusahaan perlu menyadari bahwa waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan dibatasi, yang penting dalam mengurangi tingkat stres kerja. Stres kerja dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Stres kerja karyawan dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri atau oleh lingkungan kerja. Tekanan kerja Karyawan tak dapat menghindar dari tuntutan pekerjaan yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh. Beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mempengaruhi kesejahteraan pribadi para karyawan. Banyak pekerja yang dipaksa bekerja lembur tanpa istirahat dan istirahatnya disita menurut (Nugraha & Purba, 2017).

Hasil dari penelitian yang ditemukan tersebut berbanding nyata dengan penelitian yang dilakukan oleh (Napitupulu et al., 2021), (Muttaqiyathun & Rosita, 2020) dan (Jamil et al., 2022). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula tingkat turnover intention. Dengan kata lain, stres kerja pada karyawan swasta generasi Z dan milenial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi turnover intention. Dengan demikian, hipotesis

pertama dapat diterima.

2. Stres Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan niat berpindah pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis kedua telah terbukti benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanti, R., Hamzah, H. B., & Abas, N. B. (2019). Job satisfaction, psychological contracts, and turnover intention: Role of social support as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(6), 96–104.
- Guswara, A. N., Juniati, R., Br. Sitompul, Z. N., Marpaung, F. K., & Sianipar, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Kerja , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Generasi Milenial. *Warta Dharmawangsa*, 16(3), 437–445. <https://doi.org/10.46576/wdw.v16i3.2237>
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 240–249. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5(No.5), 2727–2755. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/20246/13586>
- Indriyana, F. (2017). *Work values generasi Y*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jamil et al. (2022). Investigating factors predicting employees' turnover intention: An empirical study on islamic banking industry. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(5), 261–272. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i5.1873>
- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 1–20.
- Ludiya. (2016). Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, Dan Loneliness Terhadap Turnover Intentions Pada Sebuah Universitas Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(2), 299–322. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i2.2233>

- Meriandayani, N. W., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6680.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p15>
- Muttaqiyathun & Rosita. (2020). the Effect of Work Stress on Employee Turnover Intention in Pt Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 227–234. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.2128>
- Napitupulu et al. (2021). Kepemimpinan Etis: Rahasia Menurunkan Stres Kerja dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 76.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i1.5794>
- Ni Putu Indah Indah Ade Ardianti, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank Bri Gianyar.*
- Noordiono, A. (2016). “Karakter Generasi Z dan Proses Pembelajaran Pada Program Studi Akuntansi UNAIR 2016.” *Jurnal Surabaya Unair*. <http://lib.unair.ac.id/>
- Nugraha & Purba. (2017). Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49–60.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2274>
- Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 297. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p05>
- Priyowidodo, A., Wibowo Wibowo, & Hamidah, H. (2019). Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(1), 34–45. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.1.04>
- Putri, & Rumangkit. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244.
- Ramlah et al. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through

- mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Ramlawati et al. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (n.d.). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Widyadmono. (2015). (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*, 15-No.2, 157–168.
- Wisantyo & Madiistriyatno. (2015). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). *Jurnal MIX*, 5(1), 54–69.
- Yani. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Staf Pengajar Di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Psikologi Konseling*, 11(2), 79–87. <https://doi.org/10.24114/konseling.v10i1.9636>

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Adha Widya Putri
 NIM : 1911162431595
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : 05, februari, 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh kepuaran kerja dan stres kerja terhadap turnover
 Intention karyawan Swasta generasi milenial 2 dan
 milenial di Kota Samarinda.

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	5 Feb 2023	- pengajuan judul - pembagian judul & variabel	2l
2.	7 Feb 2023	Mencari jurnal nasional & jurnal Internasional yang sesuai dengan variabel dan judul masing-masing	2l
3.	11 Feb 2023	menentukan apakah jurnal yang akan dicari sudah benar (signifikan, nasional, internasional, tidak signifikan)	2l
4.	10 Feb 2023	menentukan apakah jurnal sudah sesuai dengan variabel	2l
5.	25 Feb 2023	Revisi Bab 1	2l
6.	4 Mar 2023	Revisi Bab 1	2l
7.	18 Mar 2023	Revisi Bab 1	2l
8.	25 Mar 2023	Revisi Bab 1, Bab 2, Bab 3	2l
9.	3 Apr 2023	ACC proposal	2l

10.	20 mei 2023	Menentukan jumlah responden	2l
11.	28 mei 2023	Konsultasi kondisioner yang telah di isi responden	2l
12.	3 juni 2023	Keisi Bab 4	2l
13.	6 juni 2023	Perbaikan populasi (melalui zoom)	2l
14.	10 juni 2023	Keisi Bab 4 & Bab 5	2l
15.	18 juni 2023	Keisi Bab 4, Bab 5, Bilin Naskah kulikau	2l
16.	22-juni 2023	Ace masuk Sem 1 a 5	2l
17.	07/08/23	Pengolahan Skripsi & Maspub	2l

Samarinda, 07, 08, 2023

Pembimbing,



(Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA)

Naspub Adha WP

by syahrul kusnandar

Submission date: 17-Jul-2023 11:07PM (UTC+0530)

Submission ID: 2132673092

File name: naspub_adha_fix_baikin_turitin.docx (154.85K)

Word count: 3911

Character count: 26045

Naspub Adha WP

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
3	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
6	www.researchgate.net Internet Source	1%
7	jurnal.ugj.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
9	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN : 1103048203
Nama : Adha Widya Putri
NIM : 1911102431395
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Swata Generasi Z dan Milenial Di Kota Samarinda" telah di submit pada Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana (JMBK) pada tahun 2023 (<https://jmbk.ekonomi-unkris.ac.id/>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Adha Widya Putri
NIM. 1911102431395

Samarinda, 7 Agustus 2023
Pembimbing

Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN. 1103048203

