

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z pada Perusahaan Swasta di Kota Surakarta

Laurensia Asali Putri ^{1*}, Asih Handayani ²

^{1, 2} Universitas Slamet Riyadi, Indonesia

* laurensiaasaliputri@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini adalah tingginya risiko *turnover intention* pada Generasi Z akibat stres kerja dan beban kerja yang dapat mengganggu produktivitas serta keberlangsungan perusahaan swasta di Kota Surakarta. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover* karyawan Generasi Z pada perusahaan swasta di Kota Surakarta. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan bekerja pada perusahaan swasta di Kota Surakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 karyawan Generasi Z pada perusahaan swasta di Kota Surakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji R². Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan mengenai stres kerja, beban kerja, dan *turnover intention* dinyatakan valid karena nilai p-value < 0,05 dan reliabel karena nilai Cronbach's alpha > 0,60. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas dengan distribusi normal. Hasil analisis regresi linear menghasilkan persamaan $Y = 11,169 + 0,264X_1 + 0,397X_2 + e$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan Generasi Z pada perusahaan swasta di Kota Surakarta. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai. Hasil uji R² menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 30,5%, sedangkan 69,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Keywords: *Work Stress, Workload, Turnover Intention.*

Pendahuluan

Keadaan lingkup kerja sekarang berkembang lebih modern dan saing kompetitif, pastinya perusahaan dituntut lebih bisa mempertahankan karyawan (SDM) yang tentunya memiliki karakteristik yang baik dan memiliki kualitas yang baik agar mampu bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Memilih tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, tidak mudah bagi perusahaan untuk melakukan perekrutan, dan setelah karyawan sudah diterima di suatu perusahaan, terkadang mereka akan mempertimbangkan faktor untuk bertahan di suatu perusahaan dan pastinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tertarik berpindah ke perusahaan lain (Prastyo & Andriani, 2022; Ong et al., 2023). Fenomena

ini sering disebut *turnover intention* atau keinginan berpindah tempat kerja pada karyawan (Megorantri et al., 2025).

Salah satu tolak ukur dalam perusahaan yang bisa dikatakan berhasil dalam mengelola dan merekrut karyawan yang benar bisa dilihat dari rendahnya tingkat perputaran karyawan yang sering disebut *turnover*. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk ahli dalam manajemen sumber daya manusia supaya meminimalisir banyaknya fenomena *turnover intention*. Fenomena tersebut menjadi perhatian penting sebuah organisasi, terutama karena gen-z yang cepat memutuskan dalam berpindah pekerjaan apabila merasa kurang puas ataupun ingin memilih pekerjaan yang lain dibandingkan pekerjaan yang banyak tekanan. Jika ada faktor stres kerja tinggi serta beban kerja kurang seimbang mengakibatkan efek kontribusi pada peningkatan *turnover intention*.

Gen-Z lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan kesejahteraan, sehingga ketika kebutuhan tidak sesuai akan mengakibatkan pekerja mencari pekerjaan lainnya. Menurut data Jajak Pendapat (Jakpat) yang dirilis pada Maret 2024, disebutkan bahwa sebanyak 31% atau sebanyak 295 orang responden terutama gen-z yang bertahan selama 1-2 tahun di tempat kerja. Hal tersebut membuat penelitian mengenai *turnover intention* disebabkan oleh faktor stres kerja serta beban kerja yang pada karyawan gen-z merupakan studi yang relevan dan menarik untuk diteliti, *turnover intention* bila dijelaskan adalah menginginkan berpindah, dalam penjelasan ini merujuk pada berpindah tempat bekerja (Ello et al., 2024). Psikolog Klinis Bianglala banyak yang menilai gen-z kurang konsisten dan mudah untuk berpindah-pindah tempat kerja sebanyak 25% profesional gen-z mengaku pernah berganti pekerjaan dalam 12 bulan terakhir, dan angka tersebut menunjukkan presentase yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya (Amaliyah, 2024; iniliah.com, 2025).

Penelitian ini berfokus pada 2 faktor utama memicu adanya *turnover intention* antara lain stres kerja dan beban kerja di kalangan karyawan muda yaitu gen-z. Apalagi di beberapa tahun terakhir, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan, terutama dengan masuknya gen-z di dalam dunia kerja. gen-z yang memiliki tahun kelahiran antara 1997-2012, dan berdasarkan data dari sensus penduduk 2024 di Kota Surakarta oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia yang dikelompokkan berdasarkan kelompok umur. Data tersebut mencantumkan bahwa populasi gen-z menempati posisi terbanyak jumlahnya dibandingkan generasi yang lainnya.

Berdasarkan hasil sensus penduduk di Kota Surakarta tersebut dinyatakan bahwa dari total penduduk di Surakarta gen-z menempati posisi teratas yaitu sebesar 29,92% atau 158.038 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024). Kepala BPS Kota Surakarta menyatakan jika dilihat dari kelompok umur gen-z terbagi oleh 2 kelompok yaitu anak sekolah (13-19 tahun) sebanyak 11% dan usia kerja (20-28 tahun) sebanyak 25% dan jika keduanya digabungkan menjadi 36% yang artinya gen-z menempati posisi teratas populasi penduduk Kota Surakarta dibandingkan gen milenial (30-44 tahun) sebanyak 24% dan gen-x (45-59 tahun) sebanyak 23%. Berdasarkan hasil tersebut artinya, keberadaan gen-z di Indonesia dapat memberikan pengaruh yang besar terutama generasi z akan mulai memasuki dunia pekerjaan dan gen-z ini diprediksikan akan mendominasi sebagai karyawan muda di tahun 2025 berjumlah kurang lebih 77% (Utami & Siswanto, 2021).

Kehadiran gen-z yang mendominasi Kota Surakarta tentunya membuat perubahan demografis yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan. Gen-z yang pastinya memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin di generasi sekarang banyak anak muda yang memiliki ide yang lebih luas dan terkini, perspektif yang baru maupun kelebihan akan keterampilan berfungsi sebagai pengisi lingkungan kerja sebagai karyawan muda. Tetapi terkadang gen-z tidak lepas dari perkataan negatif dan beberapa menganggap

generasi paling sensitif, kurang konsisten dan mudah untuk berganti tempat bekerja. Salah satu faktor nya karena gen-z tumbuh dan berkembang di era maraknya digital dan dipengaruhi oleh kemajuan teknologi yang semakin pesat.

Era digital modern yang ditandai dengan dinamika pekerjaan yang cenderung cepat dan tentunya tuntutan kerja dari perusahaan yang semakin meningkat, stres kerja dan beban kerja yang sering kali terdengar dan menjadi keluhan terutama pada karyawan gen-z. Hal ini tentunya menciptakan suatu tantangan bagi perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan muda ini. Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola stres kerja dan beban kerja, terkhusus di lingkup pekerja generasi z. Penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran pemahaman lebih terfokus, tentang apa saja faktor-faktor stres kerja dan beban kerja mempengaruhi keputusan seorang pegawai memutuskan bertahan ataupun berpindah kerja di suatu organisasi maupun perusahaan.

Dunia kerja tentunya tidak lepas dari adanya tuntutan kerja maupun beban dari atasan. Banyaknya tuntutan kerja dari perusahaan yang menjadikan suatu faktor pegawai mudah mencari peluang untuk bekerja yang lebih sesuai untuk menghindari stres kerja. Walaupun stres kerja termasuk keadaan yang wajar dan salah satu respon manusia terhadap situasi adanya kesibukan dan beban kerja yang semakin bertambah, stress kerja menjadi isu yang semakin mengemuka. Fenomena terbaru yang terjadi salah satunya adanya laporan *State of the Global Workplace* yang dirilis oleh Gallup, mengungkapkan bahwa 15% dari pekerja di Indonesia mengalami stres kerja di tempat kerja setiap hari (Detik.com, 2025). Hal ini menunjukkan adanya tekanan pekerjaan bukan hanya dari beberapa individu saja melainkan masalah kolektif yang seharusnya mendapat perhatian lebih dari perusahaan.

Stres kerja yaitu kondisi dimana emosional yang telah dialami pekerja berupa kecemasan maupun ketakutan akibat tidak sebanding antara beban kerja dengan kemampuan akan mengakibatkan kesulitan menghadapi tugas pekerjaan (Yulistana & Satrya, 2022). Stres bisa dapat terjadi karena tuntutan pekerjaan tinggi, *dateline* yang berdekatan, serta kurang dukungan dari karyawan lain atau manajemen. Stres kerja tidak hanya dapat dipahami sebagai tekanan yang muncul akibat beban pekerjaan secara fisik maupun mental, tetapi juga merupakan kondisi yang memiliki dampak psikologis yang kompleks terhadap individu. Ketika seseorang mengalami stres kerja secara terus-menerus, respon yang muncul tidak hanya berasal dari kesadaran, tetapi juga dipengaruhi oleh proses-proses yang terjadi dalam alam bawah sadar (Oktaviana & Hendra, 2022). Alam bawah sadar memiliki peran yang penting dalam membentuk cara individu memaknai tekanan, mengelola emosi, serta menentukan sikap dan perilaku terhadap pekerjaannya.

Pengalaman kerja yang penuh tekanan dapat tersimpan dalam alam bawah sadar dan secara perlahan memengaruhi sudut pandang lingkungan pekerjaan, motivasi, hingga komitmen terhadap organisasi. Jika karyawan stres berkepanjangan dan tidak ada penanganan yang memadai, akan memunculkan berbagai dampak negatif, contohnya adalah tingginya keinginan untuk berpindah pekerjaannya atau *turnover intention*. Stres kerja sering kali dianggap sebagai hal yang berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*, terutama pada karyawan dari generasi z, memiliki karakteristik tingginya kepekaan terhadap stabilitas pribadi, pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga tingginya stres kerja, semakin tinggi juga keinginan mereka pergi dari organisasi (Alfarol & Bahwiyanti, 2023). Penelitian belum sepenuhnya sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang memiliki temuan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap *turnover intention* (Ibrahim & Suhariadi, 2021). Perbedaan temuan menjelaskan jika hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* masih memerlukan kajian lebih lanjut, karena kemungkinan lain, seperti karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja, maupun variabel mediasi dan moderasi yang belum sepenuhnya terungkap.

Pekerjaan yang mempunyai beberapa pemicu faktor stres yaitu salah satunya termasuk kategori faktor intrinsik yang berupa tugas dan fisik, dan beban kerja termasuk dalam cakupan faktor intrinsik tugas. Beban kerja yaitu keseluruhan kerja, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas bagi seseorang dengan waktu tertentu guna mendukung tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan. Besarnya beban kerja umumnya diukur berdasarkan seberapa tugas diselesaikan maupun berapa waktu diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Apabila beban kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan, kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan kinerja, memicu stres, kelelahan, menurunkan tingkat kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko munculnya berbagai gangguan kesehatan (Azhar et al., 2023). Beban kerja sering kali terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya para pekerja yang mengalami waktu jam kerja yang melebihi SOP yang telah disepakati oleh perusahaan yang biasa disebut *overtime*. Tetapi jika beban kerja meningkat sering kali menyebabkan tingginya tingkat stres kerja, kemudian dampaknya dapat mempengaruhi dari segi fisik maupun kesehatan mental pekerja. Seperti penelitian terdahulu mengemukakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Yuliana & Rahman, 2024). Temuan tersebut bertentangan dengan penelitian terdahulu bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Susanti et al., 2026).

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan swasta di Kota Surakarta. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya dilakukan pada satu perusahaan atau sektor tertentu, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih luas mengenai perilaku *turnover intention* Generasi Z pada berbagai jenis perusahaan swasta. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk menjawab *research gap* dari penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pengelolaan dan retensi karyawan Generasi Z. Oleh dari itu, penelitian memiliki tujuan sebagai berikut: (1) Menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan gen-z pada perusahaan swasta di kota Surakarta; (2) Menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan gen-z pada perusahaan swasta di kota Surakarta. Penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi z pada perusahaan swasta di Kota Surakarta sehingga hasilnya mampu memberikan gambaran bagi perusahaan supaya bisa mempertahankan karyawan.

Metode

Penerapan metode kuantitatif dengan pendekatan survei sebagai desain penelitian. Instrumen utama untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta di Kota Surakarta. Karena jumlah pasti populasi tidak dapat diketahui, untuk menentukan sampel dilakukan menggunakan rumus Paul Leedy:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,1)^2} = 96,04$$

Purposive sampling salah satu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian, dengan kriteria yang telah diputuskan oleh peneliti. Melalui teknik tersebut, diperoleh sebanyak 96 responden yang memenuhi persyaratan sebagai subjek dari penelitian. Pemilihan kriteria responden: (1) termasuk dalam kategori karyawan generasi z (1997-2012) yang bekerja di perusahaan swasta di kota Surakarta; (2) masa kerja ≥ 1 tahun (karyawan tetap/kontrak).

Penelitian ini dalam memperoleh data melalui data primer yang berupa data didapatkan langsung oleh responden menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner diberikan kepada responden memenuhi kriteria, dengan memakai skala Likert sebagai alat ukur. Data diukur dan selanjutnya akan dilakukan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, yang terdiri atas pilihan jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5).

Tabel 1. Operasional variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Turnover Intention (Y) (Harmanto dan Sahro, 2016)	1) Meningkatnya ketidakhadiran 2) Menurunnya motivasi kerja 3) Lebih sering melanggar aturan kerja 4) Meningkatnya protes terhadap atasan	Likert
2.	Stres Kerja (X1) (Juartini, 2021)	1) Kesalahan komunikasi 2) Perbedaan tujuan 3) Perbedaan penilaian atau persepsi 4) Kesalahan dalam afeksi	Likert
3.	Beban Kerja (X2) (Herdyana, 2019)	1) Kondisi pekerjaan 2) Penggunaan waktu kerja 3) Standar pekerjaan 4) Target yang harus dicapai	Likert

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan dianalisis olah data secara sistematis dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahap awal pengolahan data dimulai dengan analisis statistik deskriptif untuk menganalisis sifat dasar, yang berisi rata-rata (*mean*), standar deviasi, serta nilai minimum dan maksimum. Selanjutnya, dilakukan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas setiap item pernyataan menggunakan metode *Pearson Correlation*, di mana instrumen dikatakan sudah valid jika nilai *r*-hitung > daripada *r*-tabel dengan tingkat signifikansinya <0,05. Sementara itu, reliabilitas instrumen diukur dengan Cronbach's Alpha, ketentuan variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai koefisien >0,60 (Ghozali, 2021).

Sebelum melakukan uji hipotesis, data harus melewati serangkaian uji asumsi klasik. Rangkaian ini meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, memastikan residu model berindikasi pendistribusian normal (*p*-value > 0,05), serta uji multikolinearitas untuk mengonfirmasi tidak adanya hubungan kuat antar variabel independen melalui batas nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Selain itu, uji heteroskedastisitas diterapkan lewat uji *Glejser* untuk memastikan seluruh variabel independen memiliki varians residual yang konstan (*p*-value > 0,05). Jika semua persyaratan terpenuhinya asumsi klasik, akhir analisisnya diaplikasikan dengan model regresi linier berganda guna mengukur adanya besaran pengaruh antara variabel dependen dan independen, yang formulasinya dijabarkan melalui persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji T (uji parsial) menjadi dasar untuk pengujian hipotesis penelitian, berfungsi sebagai gambaran pengaruh antar variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, lalu uji F (uji simultan) untuk menguji pengaruh variabel independen dengan bersamaan. Setelahnya terdapat adanya, koefisien determinasi (R^2) yang semestinya dipakai sebagai

pengukuran sejauh mana model dapat menguraikan variasi variabel dependen secara keseluruhan. Dari berbagai pengujian yang dilakukan sebelumnya dengan menerapkan tingkat signifikansinya sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

Hasil

Hasil penelitian yang mencakup 96 responden generasi z kota Surakarta yang tentutnya bekerja pada sektor perusahaan swasta, dengan responden laki-laki (41,7%) serta perempuan (58,3%). Mayoritas usia responden yaitu diantara 21-24 tahun. Seluruh item kuesioner yaitu stres kerja(X1), beban kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) dikatakan valid ($p\text{-value} < 0,05$) dan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* berturut-turut 0,730; 0,778; dan 0,751 (seluruhnya $> 0,60$). Model pengregresian penelitian, ditemukan jika telah memenuhi semua uji asumsi klasik dinyatakan dalam data berdistribusi normal (Asymp. Sig. = 0,200 $> 0,05$), tidak terjadi multikolinearitas (nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 untuk seluruh variabel), tidak terjadi heteroskedastisitas (seluruh nilai signifikansi $> 0,05$).

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 11,169 + 0,264X1 + 0,397X2 + e$. Uji F menghasilkan F-hitung 21,851 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti model regresi tepat sebagai memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap *turnover intention*. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,305 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (stres kerja), X2 (beban kerja) terhadap Y (*turnover intention*) sebanyak 30,5% memiliki penyisaan 69,5% diuraikan oleh variabel diluar model.

Tabel 2. Uji t

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.169	3.463		3.225
	Stress Kerja	.264	.112	.245	2.355
	Beban Kerja	.397	.107	.388	3.724

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil tabel 2, uji-t menunjukkan hasil adanya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi 0,264 dan signifikansi $0,000 (< 0,05)$, sehingga H1 terbukti. Beban kerja juga berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi 0,397 dan signifikansi $0,001 (< 0,05)$, sehingga H2 terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Lestari & Dewi, 2023). Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik (Calista & Nugrahaningsih, 2023). Stres kerja yaitu kondisi dimana emosional yang telah dialami pekerja berupa kecemasan maupun ketakutan akibat tidak sebanding antara beban kerja dengan kemampuan akan mengakibatkan kesulitan menghadapi tugas pekerjaan. Stres bisa dapat terjadi karena tuntutan pekerjaan tinggi, *dateline* yang berdekatan, serta kurang dukungan dari karyawan lain atau manajemen. Stres

kerja tidak hanya dapat dipahami sebagai tekanan yang muncul akibat beban pekerjaan secara fisik maupun mental, tetapi juga merupakan kondisi yang memiliki dampak psikologis yang kompleks terhadap individu. Ketika seseorang mengalami stres kerja secara terus-menerus, respon yang muncul tidak hanya berasal dari kesadaran, tetapi juga dipengaruhi oleh proses-proses yang terjadi dalam alam bawah sadar. Alam bawah sadar memiliki peran yang penting dalam membentuk cara individu memaknai tekanan, mengelola emosi, serta menentukan sikap dan perilaku terhadap pekerjaannya.

Analisis yang diperoleh mengindikasikan jika stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan $p\text{-value } 0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H_1 yang mengungkapkan jika stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z pada perusahaan swasta kota Surakarta terbukti kebenarannya. Hasilnya sejalan dengan konsep dikemukakan oleh penelitian terdahulu mengemukakan adanya stres kerja menjadi alasan yang dapat meningkatkan *turnover intention* atau kemauan karyawan untuk berpindah kerja (Vabrian & Amalia, 2023). Kondisi tersebut muncul apabila pekerja tidak mampu menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan yang berasal dari pekerjaan.

Temuan lainnya juga konsisten dan juga sejalan dengan penelitian lainnya menunjukkan adanya jika stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Alfarol & Bahwiyanti, 2023). Penelitian memaparkan jika pekerja sedang menghadapi tekanan tugas yang tinggi, beban pekerjaan berat, dan lingkungan kerja kurang kondusif cenderung memiliki keinginan yang lebih besar keputusan berpindah kerja. Stres kerja dapat dipandang sebagai tolak ukur penting penentuan seorang karyawan akan bertahan maupun tidak di sebuah perusahaan. Jika tingginya tingkatan stres berakibatkan keluhan pekerja, tingginya pula tingkatan kecenderungan munculnya *turnover intention*.

Implikasi supaya temuan model stres kerja mampu menurunkan adanya tingkat *turnover intention* karyawan generasi Z pada perusahaan swasta di Kota Surakarta maka perusahaan swasta di Kota Surakarta sebaiknya memperhatikan faktor adanya perbedaan penilaian atau persepsi. Karyawan merasa bahwa cara berpikir atau sudut pandangnya sering tidak sama dengan rekan kerja. Faktor ini dapat terjadi karena adanya perbedaan dalam menyelesaikan tugas, pengambilan keputusan atau memahami suatu situasi kerja. Perbedaan cara berpikir dan sudut pandang merupakan hal yang wajar, terutama pada karyawan generasi Z yang cenderung memiliki karakteristik yang beragam dalam menyikapi situasi kerja. Namun apabila tidak dikelola dengan baik, perbedaan tersebut berpotensi menimbulkan konflik maupun kesalahpahaman (*miscommunication*) antar karyawan. Sehingga hal tersebut bisa memicu ketegangan hubungan kerja dampaknya menimbulkan tingginya tingkat stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut (Amalia & Nugroho, 2024).

Beban kerja termasuk dalam cakupan faktor intrinsik tugas. Beban kerja yaitu keseluruhan kerja, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas bagi seseorang dengan waktu tertentu guna

mendukung tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan. Besarnya beban kerja umumnya diukur berdasarkan seberapa tugas diselesaikan maupun berapa waktu diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Apabila beban kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan, kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan kinerja, memicu stres, kelelahan, menurunkan tingkat kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko munculnya berbagai gangguan kesehatan (Romadhon et al., 2024). Beban kerja sering kali terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya para pekerja yang mengalami waktu jam kerja yang melebihi SOP yang telah disepakati oleh perusahaan yang biasa disebut *overtime*. Tetapi jika beban kerja meningkat sering kali menyebabkan tingginya tingkat stres kerja, kemudian dampaknya dapat mempengaruhi dari segi fisik maupun kesehatan mental pekerja.

Analisis yang diperoleh mengindikasikan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. H_2 mengungkapkan jika beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi z pada perusahaan swasta kota Surakarta terbukti kebenarannya. Hasilnya sejalan dengan konsep terdahulu mengemukakan adanya beban kerja berlebihan menimbulkan tingginya *turnover intention*, kemauan karyawan berpindah bekerja (Lestari & Dewi, 2023). Dengan kata lain, tingginya beban kerja diterima pekerja, besar juga kecenderungan munculnya *turnover intention*, termasuk pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta di Kota Surakarta. Temuan lain mendukung temuan terdahulu menyatakan adanya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Ayuni & Supartha, 2024). Menjelaskan terdapat alasan tingginya penargetan pekerjaan, banyaknya tugas dituntaskan secara waktu yang terbatas, tekanan pekerjaan tinggi dapat mengakibatkan pekerja memilih berfikir kembali untuk mempertahankan atau tidak. Kesadaran perusahaan mengelola dan mendistribusikan beban kerja secara proporsional. Beban kerja berhasil dikelola dapat menurunkan tekanan pekerjaan, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta menekan tingkat *turnover intention* di kalangan pekerja.

Pengimplikasian hasil temuan jika model beban kerja menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan gen-z pada perusahaan swasta di Kota Surakarta maka perusahaan swasta di kota Surakarta sebaiknya memperhatikan faktor beban kerja dengan adanya penggunaan waktu kerja. Karyawan sering kali dituntut harus menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar dengan waktu yang bersamaan. Pentingnya mengatur pengelolaan waktu kerja yang baik yang akan membantu karyawan menyusun prioritas pekerjaan, maka tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan secara lebih efektif dan efisien tanpa menimbulkan beban kerja yang berlebih. Jika waktu kerja diatur dengan jelas (jam kerja, *deadline*, pembagian tugas) maka pekerjaan menjadi lebih terstruktur dan terkontrol.

Kesimpulan

Menganalisis tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi z pada perusahaan swasta di kota Surakarta. Temuan mengungkapkan jika: (1) stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berdasarkan uji hipotesis bahwa variabel stres kerja (X_1) ditemukan nilai signifikansinya $0,021 < 0,05$. (2) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di Kota Surakarta perlu mengelola waktu kerja, pembagian tugas, dan tenggat waktu secara efektif lebih, tidak mengalami beban

kerja tinggi. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola perbedaan cara berpikir dan persepsi antar karyawan melalui komunikasi dan kerja sama yang baik. Langkah tersebut dapat meminimalkan konflik maupun kesalahpahaman, sehingga mampu meminimalisir stres kerja, membentuk proses lingkungan pekerjaan nyaman.

Keterbatasan dalam penelitian. Pertama, hanya cakupan generasi z di kota Surakarta. Kedua, sampel yang hanya 96 responden. Ketiga, model belum mencakup variabel relevan seperti kompensasi, kepemimpinan, yang diindikasikan oleh sisa varians 69,5. Temuan berikutnya diharapkan adanya lebih banyak cakupan lokasi penelitian, contohnya hingga tingkat Provinsi Jawa Tengah, dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar supaya temuan berikutnya mempunyai tingkat perluasan optimal. Seseorang penulis selanjutnya juga disarankan untuk memperluas variabel lainnya yang relevan sehingga mampu mencakup model lalu penjelasan efektif variabel yang diteliti.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 75–89. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Amalia, K. P., & Nugroho, S. H. (2024). Pengaruh stres kerja dan kerjasama tim terhadap turnover intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi. *REKAYASA Journal of Science and Technology*, 17(2), 351–360. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v17i2.27723>
- Amalia, K. P., & Nugroho, S. H. (2024). Pengaruh stres kerja dan kerjasama tim terhadap turnover intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi. *Rekayasa*, 17(2), 351–360. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v17i2.27223>
- Ayuni, A. R., & Supartha, W. G. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan turnover intention karyawan program mitra. *E-Jurnal Manajemen*, 13(3). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i03.p04>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Calista, T. J., & Nugrahaningsih, T. H. (2023). Peran mediasi *eustress* pada pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* pada karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 458–471. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1412>
- Detik.com. (2025). Pekerja Indonesia alami stres: Apa penyebab dan solusinya? Mitra Utama Madani.
- Ello, R. J., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggal, R. P. C. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(2). <https://doi.org/10.35508/glory.v5i2.13320>

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (ed. ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pengurangan gaji karyawan saat pandemi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388–1396. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>
- Inilah.com. (2025). Kenapa Gen Z sering pindah kerja. Inilah.com.
- Lestari, N. K. I. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Stres kerja, kinerja dan peran mediasi motivasi kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(1), 32–42. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i01.p04>
- Megorantri, K. N., Kurniawan, B., & Sijabat, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV Berkah Surya Abadi Kendal). *Journal Social Society*, 5(2), 1400–1412. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.878>
- Oktaviana, R., & Hendra, H. (2022). Analisis stres kerja pada pengemudi truk pengantar produk PT XYZ tahun 2022. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 3(2). <https://doi.org/10.59230/njohs.v3i2.6346>
- Ong, W., Sentoso, A., & Setyawan, A. (2023). Workload, organizational commitment, and turnover intention: Job satisfaction as mediation. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 99–108. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7485>
- Prastyo, M. I. B., & Andriani, D. (2022). Workload, work stress, and turnover intention: Unraveling the influence of work satisfaction in employees. *Academia Open*, 7. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2666>
- Romadhon, G. F., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. New Paradise Purworejo). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.37729/volatilitas.v6i1.4206>
- Susanti, D. E., Indiworo, H. E., & Darmaputra, M. F. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Albasia Batang Sejahtera). *Journal Social Society*, 6(1), 82–92. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.932>
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh employer branding dan employee engagement terhadap turnover intention generasi Z pada industri FMCG. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 10(2), 236–246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>
- Vabrian, M., & Amalia, S. (2023). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Satra Kinang Ristu. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(1), 636–648. <https://doi.org/10.33197/jbme.vol20.iss1.2022.1058>
- Yuliana, F., & Rahman, T. (2024). Pengaruh workload (beban kerja) dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada perusahaan merger pada PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Balangan. *JAPB: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Permodelan*, 7(2), 2147–2162. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1142>

- Yulistana, D., & Satrya, I. G. B. H. (2022). Peran stres kerja memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor cabang PT. Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 62–81. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p04>
- Yulistana, D., & Satrya, I. G. B. H. (2022). Peran stres kerja memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor cabang PT. Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 62–81. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p04>