



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 4622-4631

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z

Adilla Dewi Mustika, Hichmaed Tachta Hinggo, Hammam Zaki  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau  
[adiladewimustika@gmail.com](mailto:adiladewimustika@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Asia Heritage Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Heritage yang tergolong dalam Generasi Z, yaitu sebanyak 49 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*sampling jenuh*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan secara simultan, kepuasan kerja serta stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Asia Heritage Pekanbaru. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam mengelola kepuasan dan tekanan kerja guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan muda.

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

### 1. Latar Belakang

Kehadiran Generasi Z di berbagai perusahaan menjadi tantangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia untuk mengelola dan memberikan perlakuan yang tepat sesuai dengan karakter yang mereka miliki (Walden *et al.*, 2022). Tidak hanya perusahaan, orang-orang di sekitar mereka pun turut berperan dalam perkembangan karirnya di dunia kerja. Selain itu, menurut Ismail dan Nugroho (2022), generasi Z menghadapi tantangan akibat budaya instan, fleksing, dan lainnya, yang membuat mereka mudah bosan dan sering berpindah pekerjaan. Hal ini berdampak pada kurangnya ketangguhan mental dan kurang mendalami suatu profesi. Oleh karena itu, adaptasi yang baik diperlukan untuk mengasah *hard skill* dan *soft skill* guna mengembangkan potensi mereka.

Asia Heritage yang berlokasi di Pekanbaru, merupakan perusahaan pariwisata yang menawarkan berbagai spot foto ikonik dan kuliner khas, seiring dengan berkembangnya sektor pariwisata di daerah tersebut. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Gen Z. Menurut Ramadhani & Nindyati (2022) Gen Z merupakan individu yang lahir pada tahun 1997 hingga tahun 2012, yang dikenal adaptif terhadap teknologi namun memiliki kecenderungan *turnover intention* yang tinggi. Masalah utama yang dihadapi adalah jam kerja panjang (9–10 jam), beban kerja berat, stres akibat kompensasi yang tidak sebanding, serta sistem evaluasi minus yang menimbulkan rasa ketidakadilan. Kondisi ini menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan mendorong keputusan resign, terutama di kalangan Gen Z yang sensitif terhadap keseimbangan kerja dan keadilan. Untuk mengurangi *turnover intention*, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan stres kerja dapat berperan dalam meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Saat ini fenomena yang sangat sering dialami oleh Gen Z diantaranya adalah suasana kerja di perusahaan yang menyenangkan namun tetap mengutamakan jadwal yang fleksibilitas, selalu menggunakan teknologi baik dalam bekerja maupun berkomunikasi, serta dapat menggunakan pakaian yang nyaman untuk bekerja (Mahardika *et al.*, 2022) Berdasarkan survei dalam pekerjaan Gen Z cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja sebesar 45% dan bekerja selalu tidak dikantor sebesar 69% (Prayoga & Lajira, 2022). Oleh karena itu, Gen Z memiliki harapan yang cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang

berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bentuk rasa bahagia, menyukai sesuatu, atau merasa senang terhadap pekerjaannya. Pegawai suatu perusahaan merasa puas apabila mendapat kompensasi yang memadai atau ditempatkan pada jabatan yang diharapkan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, terutama yang mendapatkan perhatian dari pimpinan dan fasilitas yang memadai, cenderung lebih loyal terhadap perusahaan (Ardianto & Bukhori, 2021). Hasil penelitian Madawati & Rokhyadi (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Dewi & Agustina (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Intan (2021) Stres kerja adalah situasi yang dialami seseorang ketika mereka dihadapkan pada tekanan, batasan, atau permintaan yang terkait dengan hal yang diinginkan dengan sangat penting namun tidak pasti hasilnya. Dalam konteks ini, stres sering kali muncul karena adanya pembatasan dan tantangan yang harus dihadapi. Penelitian ini menggabungkan dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Agustina (2020). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan semua variabel yang digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah subjek penelitian yang berfokus pada karyawan Gen Z sesuai dengan penelitian Wahyuningrum dan Khan (2023), konsentrasi subjek ini penting diperlukan karena karakter Gen Z yang berbeda dengan Gen sebelumnya.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah *turnover* karyawan, khususnya mengenai *turnover intention* karyawan Gen Z Asia Heritage dengan menganalisis faktor-faktor penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z (Studi pada Asia Heritage)**

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Pengembangan Hipotesis

#### Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*, di mana tingkat kepuasan yang rendah dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, baik karena faktor lingkungan kerja, gaji, hubungan antar rekan, maupun minimnya kesempatan pengembangan karier, cenderung memiliki intensi lebih tinggi untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini didukung oleh penelitian Alfara dan Saputra (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z kota Bandar Lampung dan hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Lisikmi (2024) yang dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

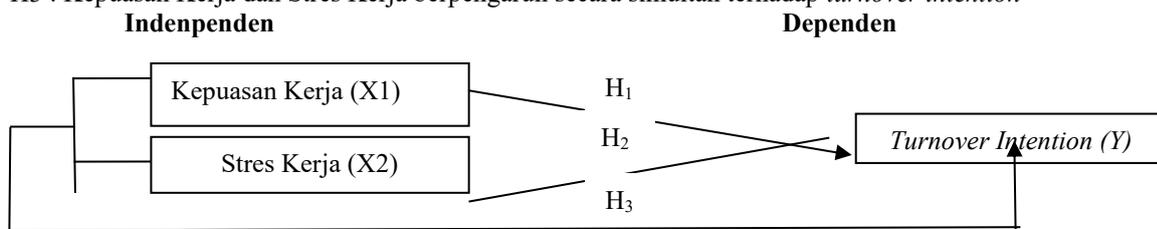
Menurut Marihot dalam penelitian Indriani *et al.*, (2020) bahwa Stres kerja merupakan kondisi yang timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan yang besar dalam lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan ini bisa berupa deadline yang ketat, jumlah pekerjaan yang besar, atau interaksi yang rumit dengan rekan kerja dan atasan. Stres kerja dapat menyebabkan dampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik seseorang, seperti kelelahan, kecemasan, dan bahkan masalah kesehatan jangka panjang jika tidak ditangani dengan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wahyuningtyas & Munauwaroh (2022) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik.

Dalam Paparang *et al.*, (2021) Abdurrahman menyatakan kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang sedang seseorang jalani. Hal ini menandakan jika kepuasan kerja tinggi maka *Turnover Intention* akan menurun. Stres Kerja juga memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* hal ini didukung penelitian oleh Muslim (2021) bahwa Stres Kerja secara berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Karena salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan adalah stres kerja.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H3 : Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*



Sumber : Peneliti, 2025

Gambar 1. Kerangka Konsep

## 2.2 Pengumpulan Data

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z dilakukan di Asia Heritage Jalan. Yos Sudarso No KM.12, RW 05, Muara Fajar, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau, 28265. Pengambilan sampel penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *nonprobability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh digunakan ketika seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Instrumen utama untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 49 yang merupakan karyawan gen Z (kelahiran 1997 – 2012) Kuesioner dibagikan kepada responden menggunakan *google form* dan disebarluaskan secara langsung. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert.

## 2.3 Analisis Data

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dengan angka yang dianalisis melalui program SPSS. Sedangkan, untuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut sugiyono (2019) Metode penelitian yang peneliti pergunakan yakni analisis deskriptif dimana diaplikasikan dalam kuantitatif, yakni model dimana pelaksanaannya melalui pengumpulan keperluan informasi lebih dulu serta selanjutnya menganalisis serta memprosesnya guna memahami ataupun merangkum masalah ataupun kondisi.

Pengumpulan data penelitian dijelaskan detail sesuai dengan metode pengumpulan yang benar-benar dilakukan dengan proses yang detail. Operasionalisasi sebagai bentuk pengukuran data dikemukakan secara jelas. Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y). Model pengukuran dapat dilakukan dalam bentuk tabel sebagaimana tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Hani Handoko, 2016).	Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work it self</i> )	Likert
		Pengawas ( <i>Supervision</i> )	Likert
		Rekan Kerja ( <i>Cowokers</i> )	Likert
		Promosi ( <i>Promotion</i> )	Likert
		Gaji/ Upah ( <i>Pay</i> ) (Luthans, 2006)	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins, P. Coulter, M, 2013).	Beban Kerja	Likert
		Tekanan	Likert
		Kualitas Supervisi (Handoko, 2016)	Likert
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.	Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> )	Likert
		Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> )	Likert
		Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	Likert
		Mobley dikutip oleh (Sepang <i>et al.</i> , 2023)	Likert

Sumber: Peneliti, 2025

Pada penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu Validitas dan Realibilitas. Validitas penelitian merupakan ukuran seberapa tepat alat pengukur yang digunakan mencerminkan aspek yang ingin diukur. Pengujian validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur tersebut dapat mengukur variabel atau konsep yang dimaksud dengan akurat dan konsisten (Sanaky, 2021). Dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil  $r$  dihitung kita bandingkan dengan  $r$  table dimana  $df = n-2$  dengan sig 5% Jika  $r_{table} < r_{hitung}$  maka valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Slamet, 2020). Menurut Ghozali (2018: 53) dalam uji reliabilitas data digunakan metode Cronbach alpha, instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya, Uji pengaruh yaitu Analisis regresi linear berganda ialah model regresi linear yang mengaitkan lebih dari 1 variabel independen. Analisis regresi linier berganda berguna untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda adalah perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu variabel menjadi satu atau lebih variabel. Analisis linier berganda diuji menggunakan program *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 26. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut : Rumus dari regresi linear berganda yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

a : Bilangan Konstan

$b_1, b_2, \dots$  : koefisien variabel bebas

$X_1$  : Kepuasan Kerja

$X_2$  : Stres Kerja

Pengujian hipotesis dilakukan jika model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model. Menurut Ghozali (2018: 97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2018) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut untuk menguji pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap variabel dependen  $Y_1$ ,  $Y_2$  secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kreteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $Siq < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika  $Siq > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Uji Hipotesis simultan (Uji F) menurut Ghozali (2018) adalah pengujian yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016) uji hipotesis simultan dapat dirumuskan sebagai berikut :

F hasil (hitung) perhitungan ini dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan degree of freedom ( $df = n-k-1$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika F hitung  $>$  F tabel, pada nilai signifikansinya  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika F hitung  $<$  F tabel, pada nilai signifikansinya  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel bebas secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

##### Responden

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan dan mayoritas berada dalam kelompok usia Gen Z, khususnya yang lahir antara tahun 2001 hingga 2004. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA, sedangkan dari segi status pernikahan, mayoritas responden adalah yang belum menikah.

Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Data lengkap karakteristik responden disajikan pada Tabel 1

Karakteristik	Jumlah	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki Laki	15	69,4%
Perempuan	34	31,6%
<b>Tahun Lahir</b>		
1997 - 2000	6	12,2%
2001 - 2004	33	67,3%
2005 - 2008	10	20,5%
2009 - 2012	0	0
<b>Pendidikan</b>		
SMA	44	89,8%
D3	2	3,1%
S1	3	6,1%
<b>Status Pernikahan</b>		
Sudah Menikah	8	83,7%
Belum Menikah	41	16,3%
<b>Masa Kerja</b>		
Lebih Dari 1 Tahun	30	61,2%
Kurang Dari 1 Tahun	19	38,8%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

#### Uji Instrumen

Tabel 2 menunjukkan bahwa item pertanyaan dari masing- masing variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), *Turnover Intention* (Y) dengan nilai r hitung > r tabel 0,3610 (didapat dari alpha 0,05 dengan df = N- 2 → 30-2 = 28) maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai kriteria valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan/pengalaman.	0,683	0,000	Valid
	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian	0,661	0,000	Valid
	<i>Supervisor</i> memberi sanksi jika target tidak tercapai.	0,580	0,001	Valid
	<i>Supervisor</i> mendukung kerja sama antar karyawan.	0,544	0,002	Valid
	Hubungan antar rekan kerja cukup dekat.	0,723	0,000	Valid
	Semangat bekerja sama untuk mencapai target.	0,803	0,000	Valid
	Ada peluang untuk promosi di tempat kerja.	0,825	0,000	Valid
	Perusahaan memiliki aturan jelas tentang masa promosi.	0,784	0,000	Valid
	Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	0,796	0,000	Valid
Gaji saya sesuai harapan dan kompetensi.	0,826	0,000	Valid	
Stres Kerja (X2)	Beban kerja melebihi kemampuan saya dan harus diselesaikan cepat.	0,782	0,000	Valid
	Tugas yang saya terima terasa terlalu banyak.	0,933	0,000	Valid
	Tekanan dari rekan kerja mengganggu kinerja saya.	0,898	0,000	Valid
	Tertekan oleh atasan dalam bekerja.	0,855	0,000	Valid
	Konflik dengan <i>supervisor</i> bisa diselesaikan dengan baik.	0,818	0,000	Valid
<i>Supervisor</i> memperlakukan karyawan dengan baik dan memotivasi.	0,814	0,000	Valid	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.	0,715	0,000	Valid
	Mulai berpikir untuk tidak datang bekerja.	0,845	0,000	Valid
	Membandingkan tempat kerja ini dengan perusahaan lain yang lebih menjanjikan.	0,761	0,000	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1287>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berniat mencari pekerjaan di perusahaan lain.	0,853	0,000	Valid
Ingin keluar karena beban kerja terlalu berat.	0,728	0,000	Valid
Keluar jika ada peluang kerja yang lebih baik.	0,702	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 3 dibawah menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing – masing variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,891, Stres Kerja (X2) sebesar 0,917 dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,851. Maka dari itu, melihat hasil uji reliabilitas masing – masing variabel menunjukkan kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Standart	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,891	10	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,917	6	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,851	6	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

### Uji Pengaruh Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	12.750	2.685		4.748 .000
	Kepuasan Kerja	-.090	.028	-.307	-3.211 .002
	Stres Kerja	.641	.093	.655	6.857 .000

**a. Dependent Variable: Turnover Intention**

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut :

$$Y = 12,750 - 0,90 X_1 + 0,641 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$X_1 = \textit{Kepuasan Kerja}$

$X_2 = \textit{Stres Kerja}$

$E = \textit{error}$

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) bernilai negatif yaitu sebesar -0,90. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*, yang berarti apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X1) yaitu sebesar 0,641. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*, yang berarti apabila semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat.

### Hasil Uji t (Parsial)

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Gen Z Asia Heritage Pekanbaru. Hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-3,211 < 2,0129$ ). Dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H1 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. yang dimana semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan begitu sebaliknya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Gen Z Asia Heritage

Pekanbaru. Hasil pengujian mengenai pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,857 > 2,0129$ ). Dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. yang dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat *turnover intention* pada karyawan begitu sebaliknya.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.958	2	107.979	33.589	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.878	46	3.215		
	Total	363.837	48			

**a. Dependent Variable: Turnover Intention**

**b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja**

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil uji F diatas memiliki nilai F-hitung sebesar 33,589 dan nilai Sig sebesar 0,000. F-tabel yang digunakan dengan level signifikansi 0,05, *degree of freedom* (df) untuk  $df_1 = 3-1 = 2$ ,  $df_2 = 49-2 = 47$ . Maka dari itu dapat diketahui hasilnya F-hitung ( $33,589$ ) > F-tabel ( $3,20$ ) dan Sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H3 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)”.

**3.2 Pembahasan**

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hasil pengujian mengenai Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,211 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H1 diterima**.

Berdasarkan literatur yang telah dijelaskan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan berbeda yang indikasinya nampak pada penurunan perilaku kerja misalnya malas bekerja sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya menurut Firdaus (2023). Seperti yang dijelaskan oleh Sumarta (2019) kepuasan kerja merupakan hasil dari sejauh mana ekspektasi individu terpenuhi di lingkungan kerja. Ini melibatkan keseimbangan antara harapan dan realitas dalam hal lingkungan, budaya, kompensasi, dan peluang karier.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah (*turnover*). Hasil dari pengujian tersebut dapat diartikan bahwa rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan merasa betah bekerja pada perusahaan sehingga perasaan untuk berpindah kerja (*turnover*) rendah. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja di perusahaan diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* dari karyawan tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi-Z di Asia Heritage Pekanbaru diketahui rata-rata berada dalam kategori sedang mengarah ke rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan Generasi Z mungkin merasa puas dengan aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sedangkan beberapa karyawan Generasi-Z lainnya tidak merasa puas dengan aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian yang dilakukan oleh penelitian Alfara dan Saputra, (2024) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Adriana Puspita Sari, Sri Hayati, Nurh ikmah (2024) yang mana menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Mahsa Alfara dan Febrian Eko Saputra (2024) menyatakan Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai upaya strategis, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga penting untuk membangun rasa saling percaya dan keterlibatan. Dengan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta memberikan fasilitas yang memadai, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan

kontribusi terbaiknya.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian mengenai stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,857 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H2 diterima**.

Yusup dan Faruq (2021) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan atasan. Stres dapat muncul ketika seseorang mengalami tekanan kerja dan tuntutan yang dihadapi tidak sesuai dengan kompetensi dan keterampilan. Sedangkan, menurut Nusran (2019), stres adalah keadaan internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan kondisi sosial yang berpotensi merugikan dan tidak terkendali. Menurut Adiyanti & Kusumah (2023) *Turnover intention* mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan, yang didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran tentang keinginan seseorang untuk pindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya, namun hal tersebut belum terwujud.

Hasil dari pengujian tersebut dapat diartikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, baik yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, ataupun ketidakjelasan tugas, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas & Munauwaroh (2022) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Inggartika *et al.*, (2024) mengatakan ada bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Apabila stres kerja meningkat maka keinginan pindah (*turnover intention*) juga meningkat yang berarti kategori pada penelitian ini tinggi.

Gen Z menginginkan fleksibilitas, nilai bersama, gaji tinggi, dan dukungan mental di tempat kerja. Ketidaksesuaian harapan dengan realitas memicu stres dan keinginan *resign*. Berdasarkan penelitian (Kashfitanto & Febriansyah, 2023) penelitian ini mengasumsikan bahwa stres kerja dan nilai-nilai kerja mempengaruhi *turnover* pada Generasi Z, berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat struktur organisasi dimensi stres kerja yang berpengaruh pada karyawan Generasi Z di PT ABC.

Untuk mengelola stres kerja dengan baik, terutama bagi karyawan generasi Z, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, inklusif, dan mendukung kesehatan mental. Selain itu, pelatihan manajemen stres, program konseling, dan budaya kerja yang terbuka terhadap feedback sangat penting agar Gen Z merasa dihargai, didengar, dan tidak terbebani secara emosional. Dengan pendekatan yang humanis dan adaptif terhadap karakteristik Gen Z, perusahaan dapat membangun tim yang lebih sehat dan produktif.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap 49 responden, didapatkan hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,589 > 3,20$  dan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H3 diterima**.

Hasil pengujian hipotesis ketiga ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu Yusuf *et al.*, (2024) yaitu kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo berpengaruh signifikan, Hasil pengujian koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja bersama sama terhadap *turnover intention* dan juga penelitian ini didukung oleh Alfara dan Saputra, (2024) menyatakan kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) karyawan Gen Z Bandar Lampung. Yang artinya, pengaruh kedua variabel ini bukan terjadi secara kebetulan, melainkan ada hubungan yang nyata di antara keduanya.

Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya namun tetap mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, keinginan untuk keluar dari perusahaan masih dapat muncul. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah dapat menurunkan *turnover intention* secara efektif.

Kepuasan kerja mencakup perasaan senang terhadap tugas, hubungan antar rekan kerja, hingga keadilan

dalam kompensasi, sementara stres kerja dapat muncul dari tekanan berlebih, kurangnya dukungan atasan, atau ketidakjelasan peran. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan keseimbangan antara memberikan pengalaman kerja yang memuaskan dan mengelola sumber stres secara tepat untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi niat mereka untuk berpindah kerja. Jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, transparan, dan memberikan ruang pengembangan diri yang sesuai dengan nilai-nilai Gen Z, maka kepuasan kerja dapat meningkat dan stres kerja dapat ditekan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan kerja yang optimal dan pengelolaan stres yang efektif sangat penting untuk menurunkan *turnover intention* di kalangan generasi Z, yang umumnya lebih cepat mengambil keputusan untuk berpindah jika merasa tidak cocok dengan budaya atau beban kerja perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Gen Z maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa tingginya tingkat tekanan atau beban kerja yang dirasakan akan meningkatkan niat resign. Namun, kepuasan kerja dan stres kerja tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memperlihatkan keterkaitannya dengan karakteristik generasi muda yang menuntut fleksibilitas, pengakuan, dan keadilan kerja. Dalam upaya mengurangi *turnover intention*, manajemen disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memperbaiki sistem kompensasi, serta mengelola beban kerja secara adil dan transparan. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel lain seperti keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, atau keseimbangan kerja-hidup sebagai mediator maupun moderator untuk memperkuat model prediktif *turnover intention* pada karyawan Gen Z. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Asia Heritage Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar niat mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan Gen Z berasal dari berbagai faktor, seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, supervisi yang tidak efektif, serta ketidakjelasan peran dan sistem perhitungan kerja yang dinilai tidak adil. Karyawan Gen Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas, dukungan mental, dan keseimbangan kerja-hidup, lebih rentan mengalami tekanan ketika lingkungan kerja tidak sesuai harapan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang strategi pengelolaan stres yang komprehensif, seperti peningkatan kualitas supervisi, pelatihan manajemen stres, serta evaluasi beban kerja yang lebih proporsional. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan sosial atau budaya organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Kedua variabel ini secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga penting bagi manajemen Asia Heritage untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengelola stres kerja guna menekan angka *turnover* karyawan Gen Z.

#### Referensi

- [1] Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 238. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724>
- [2] Alfara, F., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 29–39. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v7i1.43498>
- [3] Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- [4] Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- [5] Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1452/872>
- [6] Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2244>
- [7] Hani Handoko, T. (2016). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- [8] Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Baiga, I. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- [9] Inggartika, R., Khoiriah, & Putri, F. (2024). The Influence of Job Stress on Turnover Intention in Gen Z. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 3(1331–1337), 105–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sj.v3i4.418>
- [10] Intan. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1, 1–13.
- [11] 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*, 06(07), 3962–3974. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i7-13>
- [12] Lisikmi, K. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Rumah Sakit Kristen Mojowarno.

*Universitas Sumatera Utara.*

- [13] Mahardika, A. A., Ingrianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- [14] Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462–472.
- [15] Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- [16] Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2022). Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Millennial dan Generasi Z” dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosing Seminar Nasional Manajemen*, 37–40. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- [17] Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01), 41–60.
- [18] Robbins, P. Stephen & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- [19] Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- [20] Sari, A. P., Hayati, S., & Nurhikmah, N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 261–269. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747>
- [21] Sepang, L. K., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. *Produktivitas*, 4(4), 463–470.
- [22] Slamet, R. W. (2020). *Validitas Dan Reabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja*. 51–58.
- [23] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [24] Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- [25] Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50–68. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423>
- [26] Walden, C. M., Forbes, T. H., Swanson, M., Lake, D., Oehlert, J. K., & Scott, E. S. (2022). Career Adaptability : Studi Deskriptif pada Karyawan Gen Z. *Journal for Nurses in Professional Development*, 38(3), 145–150. <https://doi.org/10.1097/nnd.0000000000000752>
- [27] Yusuf, N., Podungge, R., & Monoarf, V. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Rumah Sakit Otonaha Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 583–588.