



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5405-5414

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

---

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Gen Z di PT. Indojoya Megafood

Ninik Affriliea, Iwan Asmadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

[naffriliea@gmail.com](mailto:naffriliea@gmail.com), [iwan.iad@bsi.ac.id](mailto:iwan.iad@bsi.ac.id)

### Abstrak

*Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi keberlangsungan organisasi, sehingga perusahaan perlu mengelola dan mempertahankan karyawan agar tidak mudah berpindah kerja. Salah satu indikator yang menjadi perhatian adalah turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di PT. Indojoya Megafood. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Gen Z di PT. Indojoya Megafood sebanyak 35 orang, yang juga dijadikan sampel penelitian dengan metode sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan kontribusi sebesar 56,8%. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan kontribusi 55,2%. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,8%. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepuasan kerja dan pengelolaan stres karyawan untuk menekan turnover intention, khususnya pada karyawan generasi Z.*

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

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset vital dalam keberlangsungan sebuah organisasi, sebab tanpa peran mereka, kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Kontribusi karyawan bukan hanya mendukung proses produksi, melainkan juga menentukan daya saing perusahaan dalam jangka panjang [1]. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola dan mempertahankan karyawan agar tidak mudah berpindah kerja. Salah satu indikator penting yang perlu diperhatikan adalah turnover intention, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dalam konteks dunia kerja modern, generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki tingkat burnout dan turnover intention yang relatif lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya, disebabkan oleh tekanan kerja yang berat dan kebutuhan akan fleksibilitas yang belum sepenuhnya terpenuhi [2] [3]. Kondisi ini juga terlihat pada PT. Indojoya Megafood, perusahaan manufaktur makanan ringan berbahan dasar jagung yang berkembang pesat sejak 2019. Pertumbuhan bisnis perusahaan berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan, terutama dari kalangan Gen Z[4], sehingga memunculkan potensi stres kerja yang lebih besar.

Kepuasan kerja dan stres kerja merupakan dua variabel yang sering dikaitkan dengan niat berpindah kerja[5][6]. Kepuasan kerja yang rendah mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain[7], sedangkan tingkat stres yang tinggi terbukti memperkuat niat tersebut [8]. Gen Z sendiri cenderung lebih rentan terhadap tekanan psikologis, kurangnya pengalaman kerja, serta kecemasan terkait perkembangan karier [9]. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menimbulkan tingginya turnover intention, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan citra perusahaan di mata konsumen[10].

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di PT. Indojoya Megafood. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah karyawan, sekaligus menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

---

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Gen Z di PT. Indojoya Megafood

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan sebab-akibat antar variabel secara objektif melalui pengolahan data statistik.

### 2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di PT. Indojaya Megafood, berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 35 responden.

### 2.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu turnover intention (Y). Masing-masing variabel dioperasionalkan menggunakan indikator yang telah dikembangkan dari penelitian sebelumnya dan diukur dengan skala Likert lima poin.

### 2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden menggunakan Google Form. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh dari studi pustaka melalui literatur relevan berupa buku, jurnal, serta laporan penelitian sebelumnya.

### 2.4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a. Uji kualitas data untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan [11], meliputi:
  - 1) Uji validitas bertujuan menilai apakah setiap butir pertanyaan kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Pengujian dilakukan pada tiap item dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% ( $df = n-2$ ). Item dinyatakan valid jika  $r$  hitung positif dan lebih besar dari  $r$  tabel, sedangkan jika lebih kecil atau negatif maka item tidak valid.
  - 2) Reliabilitas adalah ukuran konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner. Uji dilakukan pada seluruh item menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$ , dan tidak reliabel jika  $\alpha < 0,60$ .
- b. Uji asumsi klasik Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi dalam regresi linier berganda berbasis Ordinary Least Square (OLS) [12], yang mencakup:
  - 1) Uji normalitas Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak [13]. Penelitian ini menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo P-Values. Residual dinyatakan normal jika nilai Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ , sedangkan jika  $< 0,05$  maka residual dianggap tidak normal.
  - 2) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model regresi. Korelasi yang tinggi dapat mengganggu akurasi analisis parsial tiap variabel. Multikolinearitas dianggap tidak terjadi apabila nilai VIF berada antara 1 hingga 10.
  - 3) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varian residual antar pengamatan. Deteksi dilakukan melalui grafik scatterplot. Model regresi dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik data menyebar secara acak di sekitar garis nol, tidak terkonsentrasi di satu sisi, dan tidak membentuk pola tertentu.
- c. Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan [14]. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap turnover intention (Y). Persamaan umum regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e \quad (1)$$

dengan keterangan:

Y = variabel dependen,

a = konstanta,

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi,  
X = variabel independen, dan e = error.

- d. Pengujian hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya cukup bukti dari data sampel guna menerima atau menolak dugaan mengenai suatu populasi [15].
- 1) Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika p-value < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan. Sebaliknya, jika p-value > 0,05, maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.
  - 2) Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika F hitung > F tabel (atau p-value < 0,05), maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
  - 3) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0–1; semakin mendekati 1 berarti variabel independen semakin baik dalam memprediksi variabel dependen. Namun,  $R^2$  dapat bias jika terlalu banyak variabel dimasukkan, sehingga perlu diinterpretasikan secara hati-hati.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan responden penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan Gen Z di PT. Indojaya Megafood dengan jawaban atas 24 pernyataan variabel dan 4 pernyataan kategori, yang kemudian dikelompokkan untuk menggambarkan karakteristik responden.

##### 3.1.1. Karakteristik Responden

###### 1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	JenisKelamin			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	23	65.7	65.7	65.7
Valid Perempuan	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel menunjukkan bahwa responden didominasi laki-laki sebanyak 23 orang (65,7%), sedangkan perempuan berjumlah 12 orang (34,3%).

###### 2) Berdasarkan Jenis Usia

Table 2. Responden Berdasarkan Usia

	Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18- 25 Tahun	32	91.4	91.4	91.4
26 - 30 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Mayoritas responden berusia 18–25 tahun sebanyak 32 orang (91,4%), sedangkan 3 responden (8,6%) berusia 26–30 tahun.

###### 3) Berdasarkan Jenis Pendidikan

Table 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

	Pendidikan			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	23	65.7	65.7	65.7
D1- D3	1	2.9	2.9	68.6
Sarjana	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang (65,7%), sedangkan 1 orang (2,9%) berpendidikan D1–D3, dan 11 orang (31,4%) berpendidikan sarjana.

4) Berdasarkan Jenis Masa Kerja

Table 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

		MasaKerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 6 Bulan	4	11.4	11.4	11.4
	6 - 12 Bulan	5	14.3	14.3	25.7
	1 - 3 Tahun	18	51.4	51.4	77.1
	3 - 5 Tahun	8	22.9	22.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Karyawan dengan masa kerja 1–6 bulan berjumlah 4 orang (11,4%), 6–12 bulan sebanyak 5 orang (14,3%), mayoritas 1–3 tahun sebanyak 18 orang (51,4%), dan 3–5 tahun sebanyak 8 orang (22,9%).

5) Berdasarkan Jenis Departemen

Table 5. Responden Berdasarkan Departemen

		Departemen			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Marketing	6	17.1	17.1	17.1
	HRD & GA	3	8.6	8.6	25.7
	Finance	3	8.6	8.6	34.3
	QA & QC	3	8.6	8.6	42.9
	Produksi	9	25.7	25.7	68.6
	Maintenance	3	8.6	8.6	77.1
	PPIC	6	17.1	17.1	94.3
	Warehouse	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Jumlah karyawan bervariasi di tiap departemen, dengan terbanyak di Produksi 9 orang (25,7%), Marketing dan PPIC masing-masing 6 orang (17,1%), HRD & GA, Finance, QA & QC, serta Maintenance masing-masing 3 orang (8,6%), dan paling sedikit di Warehouse 2 orang (5,7%).

3.1.2. Analisis Statistik Deskriptif

Table 6. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KepuasanKerja	35	16	40	30.34	6.087
SressKerja	35	17	40	31.89	5.016
TurnoverIntention	35	17	40	29.63	5.921
Valid N (listwise)	35				

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa rata-rata skor kepuasan kerja berada pada kategori sedang, sedangkan tingkat stres kerja relatif tinggi. Hal ini sejalan dengan kondisi perusahaan yang sedang berkembang, sehingga tuntutan beban kerja meningkat signifikan.

3.1.3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data menunjukkan seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel.

1) Uji validitas

Validitas penelitian ini mengukur kemampuan setiap item pertanyaan dalam merepresentasikan indikator variabel. Uji dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel (0,333;  $df = 33$ ). Berikut disajikan hasil uji validitas tiap variabel penelitian.

Table 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

No	No Item	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.1	0.333	0.831	Valid
2	X1.2	0.333	0.833	Valid
3	X1.3	0.333	0.862	Valid
4	X1.4	0.333	0.725	Valid
5	X1.5	0.333	0.812	Valid
6	X1.6	0.333	0.629	Valid
7	X1.7	0.333	0.616	Valid
8	X1.8	0.333	0.769	Valid

Hasil uji validitas dengan Pearson Correlation menunjukkan seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,333), sehingga setiap pertanyaan dinilai tepat dalam mengukur indikator.

Table 8. Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2)

No	No Item	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.1	0.333	0.756	Valid
2	X2.2	0.333	0.752	Valid
3	X2.3	0.333	0.857	Valid
4	X2.4	0.333	0.871	Valid
5	X2.5	0.333	0.664	Valid
6	X2.6	0.333	0.698	Valid
7	X2.7	0.333	0.834	Valid
8	X2.8	0.333	0.824	Valid

Uji validitas dengan Pearson Correlation menunjukkan seluruh item pada variabel Stres Kerja valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,333), sehingga semua pernyataan sah dalam mengukur indikator.

Table 9. Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

No	No Item	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.1	0.333	0.631	Valid
2	Y.2	0.333	0.888	Valid
3	Y.3	0.333	0.588	Valid
4	Y.4	0.333	0.868	Valid
5	Y.5	0.333	0.891	Valid
6	Y.6	0.333	0.829	Valid
7	Y.7	0.333	0.890	Valid
8	Y.8	0.333	0.768	Valid

Uji validitas dengan Pearson Correlation menunjukkan seluruh item variabel Turnover Intention valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,333), sehingga pernyataan yang digunakan sah dan layak untuk penelitian.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6.

Uji Reliabilitas X1		Table 10. Hasil Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas X2		Uji Reliabilitas Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.895	8	.899	8	.917	8

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention memiliki nilai lebih besar dari  $r$  alpha (0,6). Dengan demikian, semua item dinyatakan konsisten dan reliabel.

### 3.1.4. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan SPSS 26 melalui uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig. 2-tailed)  $>$  0,05. Hasil uji normalitas dengan SPSS 26 ditunjukkan sebagai berikut:

Table 11. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

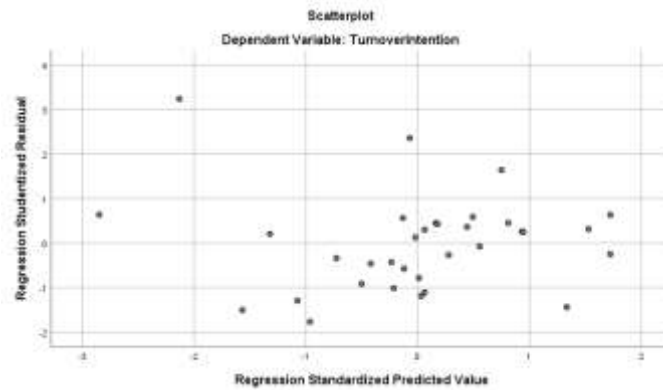
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KepuasanKerja	.127	35	.167	.955	35	.159
SressKerja	.125	35	.184	.954	35	.150
TurnoverIntention	.125	35	.183	.968	35	.379

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji, seluruh variabel memiliki nilai Sig. 2-tailed > 0,05, yaitu kepuasan kerja (0,159), stres kerja (0,150), dan turnover intention (0,379). Dengan demikian, data dinyatakan berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan pada asumsi klasik. Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila data dalam scatterplot tidak menyebar acak di sekitar titik nol. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1. Scatterplot

Hasil uji menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, terlihat dari titik-titik pada scatterplot yang menyebar di sekitar nilai 0 pada sumbu X dan Y. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan kuat antar variabel independen dalam model regresi. Dengan SPSS 26, pengujian didasarkan pada nilai Tolerance dan VIF. Data dinyatakan bebas multikolinieritas jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, sedangkan Tolerance < 0,1 dan VIF > 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Table 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Tolerance	VIF
1(Constant)	.710	4.007			.177	.860		
KepuasanKerja	.440	.149	.452	2.953	.006		.469	2.131
SressKerja	.489	.181	.414	2.703	.011		.469	2.131

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Hasil uji menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,469 (> 0,1) dan VIF sebesar 2,131 (< 10) pada seluruh variabel independen. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	.710	4.007			.177	.860
	KepuasanKerja	.440	.149	.452	2.953	.006	
	SressKerja	.489	.181	.414	2.703	.011	

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, nilai yang diperoleh dapat disubstitusikan ke dalam model persamaan regresi linier sebagai berikut:

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

$$(Y') = 0,710 + 0,440 X_1 + 0,489 X_2 + e$$

Dari hasil substitusi diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 0,710 menunjukkan bahwa tanpa variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja, Turnover Intention tetap bernilai 0,710 secara konstan.
- b) Koefisien  $b_1$  sebesar 0,440 (positif) berarti peningkatan Kepuasan Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Turnover Intention.
- c) Koefisien  $b_2$  sebesar 0,489 (positif) berarti peningkatan Stres Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, juga akan meningkatkan Turnover Intention.

### 3.1.6. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t

Sebelum menarik kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan. Pengujian dilakukan dalam dua tahap, yaitu secara parsial dan simultan.

Uji parsial dilakukan dengan uji t pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Kriterianya adalah:

- a) Jika  $\text{Sig.} < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Jika  $\text{Sig.} > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 35, maka diperoleh  $df = n - 2 = 33$ . Pada taraf signifikansi 5% (0,05), nilai  $t$  tabel adalah 2,034. Berikut hasil uji hipotesis parsial untuk masing-masing variabel:

#### a) Uji t Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Turnover Intention ( $Y$ )

Table 14. Hasil Uji Hipotesis Parsial Kepuasan Kerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	7.388	3.443		2.146	.039
	KepuasanKerja	.733	.111	.753	6.584	.000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dengan  $t \text{ hitung } 6,584 > t \text{ tabel } 2,034$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian,  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

#### b) Uji t Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Turnover Intention ( $Y$ )

Table 15. Hasil Uji Hipotesis Parsial Stress Kerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.657	4.437		.374	.711
	SressKerja	.877	.138	.743	6.380	.000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi variabel Stres Kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dengan  $t \text{ hitung } 6,380 > t \text{ tabel } 2,034$ . Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

#### 2) Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil dikatakan signifikan apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{Sig.} < 0,05$ . Dengan jumlah sampel 35 dan  $k = 2$ , diperoleh  $df = 32$  sehingga  $F \text{ tabel} = 3,29$ . Berikut hasil uji F:

Table 16. Hasil Uji Hipotesis Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2)

		ANOVA <sup>a</sup>				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.672	2	386.336	29.470	.000 <sup>b</sup>
	Residual	419.500	32	13.109		
	Total	1192.171	34			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), SressKerja, KepuasanKerja

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $29,470 > F$  tabel  $3,29$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian,  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

### 3) Uji Koefisien Determinasi

#### a) Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Table 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.568	.555	3.952

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Berdasarkan tabel, koefisien determinasi sebesar  $0,568$  menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memberikan kontribusi  $56,8\%$  terhadap Turnover Intention.

#### b) Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Table 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Stress Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.539	4.022

a. Predictors: (Constant), SressKerja

Berdasarkan tabel, koefisien determinasi sebesar  $0,552$  menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berkontribusi  $55,2\%$  terhadap Turnover Intention.

#### c) Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Table 19. Hasil Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.626	3.621

a. Predictors: (Constant), SressKerja, KepuasanKerja

Berdasarkan tabel, koefisien determinasi sebesar  $0,648$  menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memberikan kontribusi  $64,8\%$  terhadap Turnover Intention.

## 3.2. Diskusi

### 3.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menurunkan turnover intention. Hasil regresi menunjukkan persamaan  $Y=6,143+0,598X1$  dengan koefisien regresi sebesar  $0,598$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar  $0,568$  mengindikasikan hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $56,8\%$  menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja menjelaskan lebih dari separuh variasi turnover intention. Uji t menghasilkan nilai  $6,584 > 2,034$  (t tabel) dengan Sig.  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Indojoya Megafood.

### 3.2.2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Stres kerja berpotensi memengaruhi kondisi emosional dan kinerja individu. Hasil regresi menghasilkan persamaan  $Y=7,626+0,709X_2$  dengan koefisien regresi 0,709. Koefisien korelasi sebesar 0,709 menunjukkan hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi sebesar 70,9% menjelaskan bahwa stres kerja memberikan kontribusi besar terhadap turnover intention. Uji t menghasilkan nilai  $6,380 > 2,034$  dengan Sig.  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Indojaya Megafood.

### 3.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Turnover intention menggambarkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil regresi simultan menghasilkan persamaan  $Y=0,710+0,440X_1+0,489X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,841 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan  $R^2$  sebesar 64,8% berarti kombinasi kedua variabel menjelaskan mayoritas variasi turnover intention. Uji F menunjukkan nilai  $29,470 > 3,29$  dengan Sig.  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Indojaya Megafood.

### 3.2.4. Implikasi Penelitian

Penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memengaruhi Turnover Intention. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kesempatan pengembangan diri dan lingkungan kerja yang mendukung, sekaligus menekan stres akibat beban kerja berlebih. Pernyataan responden juga menunjukkan adanya perasaan tertekan serta kecenderungan mencari pekerjaan lain, yang menjadi indikator penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Dengan perbaikan di aspek tersebut, diharapkan tingkat turnover intention dapat diminimalisasi.

### 3.2.5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

- a) Hanya menggunakan dua variabel, yaitu Kepuasan Kerja dan Stres Kerja, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi, jenjang karier, maupun lingkungan kerja.
- b) Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata.
- c) Jumlah populasi terbatas, hanya 35 responden, sehingga hasil penelitian kurang maksimal untuk generalisasi yang lebih luas.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di PT. Indojaya Megafood. Secara parsial, kepuasan kerja terbukti berkontribusi dalam menurunkan turnover intention, sedangkan stres kerja justru meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang cukup besar, yakni 64,8%, dalam menjelaskan variasi turnover intention, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengendalikan stres kerja, sangat penting bagi perusahaan dalam upaya menekan tingkat turnover intention, menjaga stabilitas tenaga kerja, serta meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di masa depan.

## Referensi

- [1] S. Purwanto *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.
- [2] F. Wibowo, E. Sosilowati, and A. A. Setiyawan, "Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0," *J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 313–325, 2024.
- [3] I. K. E. Suandita, N. N. A. Novarini, and S. R. Widayawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung," *EMAS*, vol. 6, no. 4, pp. 767–778, 2025.
- [4] P. A. O. Widiari, "Quite Quitting di Kalangan Generasi Z: Literature Review Manajerial," *MUDABBIR J. Res. Educ. Stud.*, vol. 5, no. 2, pp. 2154–2165, 2025.
- [5] N. L. Yusuf, R. Podungege, and V. Monoarfa, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo," *JAMBURA J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 583–588, 2024, doi: <https://doi.org/10.37479/jimb.v7i2.27426>.
- [6] A. Nurbaeti, D. L. Purnamasari, and N. W. F. A. Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Arteria Daya Mulia," *eCo-Fin*, vol. 6, no. 3, pp. 623–633, 2024, doi: <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653>.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2777>

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

---

- [7] S. Soekotjo and S. D. Lestari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.," *J. Locus Penelit. dan Pengabd.*, vol. 3, no. 2, 2024.
- [8] S. Suhermanto and R. A. Paryontri, "Burnout and Job Satisfaction on Gen Z's Turnover Intention." Aug. 12, 2024, doi: 10.21070/ups.5805.
- [9] D. Setiyawati, "Masalah Kesehatan Mental, apakah Hanya Monopoli Gen Z?," *mooc.ugm.ac.id*, 2025. <https://mooc.ugm.ac.id/masalah-kesehatan-mental-apakah-hanya-monopoli-gen-z/> (accessed May 15, 2025).
- [10] A. N. Adi, A. Thoyib, N. Fithriana, B. Ilham, and U. B. Press, *Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2023.
- [11] Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*. Indramayu: Penerbit Adab, 2023.
- [12] K. Hutagaol, "Kajian Tentanguji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS," *J. Padeagogik*, vol. 8, no. 2, pp. 15–28, 2025, doi: <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>.
- [13] M. Isnaini, M. W. Afgani, A. Haqqi, and I. Azhari, "Teknik Analisis Data Uji Normalitas," *J-CEKI J. Cendekia Ilm.*, vol. 4, no. 2, pp. 1377–1384, 2025, doi: <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7007>.
- [14] F. R. Aflah, R. Risnawati, and M. F. Hamdani, "Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 5, no. 3, pp. 4195–4211, 2025, doi: <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i3.19319>.
- [15] M. Awaluddin *et al.*, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, vol. 23. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.