

PENGARUH JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GEN Z DI SEKTOR PERHOTELAN KOTA PEKALONGAN

Amelia¹, Rini Hidayah²

¹)Program Studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Pekajangan
Pekalongan

²)Program Studi Akuntansi FEB Universitas Muhammadiyah Pekajangan
Pekalongan

e-mail: ameliaamel34567@gmail.com

Abstrak

Perubahan dinamika kerja dan perkembangan generasi di lingkungan organisasi menuntut perhatian lebih terhadap faktor-faktor psikologis yang memengaruhi niat karyawan agar bertahan di tempat kerja, terutama pada Generasi Z. Penelitian ini berguna menganalisis pengaruh job satisfaction, work engagement, dan stres kerja pada turnover intention pada karyawan Gen Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan. Populasi penelitian ini berupa generasi Z yang bekerja di sektor perhotelan. Metode penelitian kuantitatif diimplementasikan dengan teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling didapat sampel sejumlah 150 responden. SPSS versi 25 diterapkan sebagai alat analisis di pengujian ini. pengujian ini menghasilkan job satisfaction dan work engagement tidak berdampak pada turnover intention, sementara stres kerja berdampak positif pada turnover intention. Secara simultan job satisfaction, work engagement dan stres kerja berdampak pada turnover intention. Penelitian ini menekankan pentingnya bagi manajemen perhotelan untuk membangun lingkungan kerja yang menimbulkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta mengelola stres kerja secara efektif guna menurunkan tingkat turnover intention dan membuat tenaga kerja muda yang potensial bertahan. *Kata Kunci: Job Satisfaction, Work Engagement, Stres Kerja, Turnover Intention*

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT, AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION AT THE EMPLOYEES OF GEN Z IN THE HOTEL SECTOR OF PEKALONGAN CITY

The changing of work dynamics and generation developing in the organizational environment have required the more concern on the psychological factors that influence employees' intention to remain in the workplace, especially in Generation Z. The study aims to analyse the effect of job satisfaction, work engagement, and work stress on turnover intention at the employees of Gen Z in the hotel sector Pekalongan City. The population were Gen-Z who works in the hotel sector. It was a quantitative with a purposive sampling where 150 employees

were taken as the respondents. Furthermore, SPSS version 25 was applied as the analysis tool. The result indicated both job satisfaction and work engagement have no effect significantly on the turnover intention. Otherwise, work stress has positively and significantly affected the turnover intention. In other hand, simultaneously, job satisfaction, work engagement, and work stress have a significant effect on turnover intention. Therefore, this study emphasizes the importance for hospitality management to create a work environment that supports employee satisfaction and engagement, as well as managing work stress effectively to reduce turnover intention levels and retain a potential young workforce.

Keywords: Job Satisfaction, Work Engagement, Work Stress, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dewasa ini, terdapat banyak tantangan bagi perusahaan dan tenaga kerja dalam mempertahankan status kerja. Baik faktor internal maupun eksternal yang tidak disengaja terjadi. Dari sisi tenaga kerja, faktor psikis menjadi hal yang utama dalam mempertahankan pekerjaannya, seperti kepuasan terhadap pekerjaan, keterlibatan pekerja dalam tugasnya, dan bahkan tekanan yang dialami selama bekerja. Sebagai salah satu negara dengan penduduk terbanyak, Sumber Daya Manusia sangat perlu diperhatikan. Pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia yang dimulai dari kebutuhan fisik sampai dengan kebutuhan psikologis harus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dan pemerintah dalam mensejahterakan tenaga kerja agar tidak ada terjadinya *turnover* atau perputaran keluar masuknya karyawan dalam perusahaan.

Manajer sumber daya manusia memiliki tantangan mengelola dan memperlakukan Generasi Z di tempat kerja dengan cara yang sesuai dengan karakteristik mereka (Walden et al., 2022). Pertumbuhan karier di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh organisasi dan orang-orang di sekitar mereka. Ismail dan Nugroho (2022) menyatakan bahwa Generasi Z mengalami kesulitan karena budaya kerja yang dinamis, jadwal kerja yang fleksibel, dan karakteristik lain yang menyebabkan kebosanan dan seringnya pergantian pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan kurangnya pengetahuan mendalam tentang pekerjaan dan ketangguhan mental yang memadai. Untuk memaksimalkan potensi mereka, keterampilan keras dan lunak harus dikembangkan dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi.

Di tempat kerja saat ini, kapasitas organisasi untuk mempertahankan personelnnya sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja, keterlibatan, dan

stres. *Job satisfaction* memiliki peran dalam keberhasilan organisasi, mempengaruhi produktivitas, retensi karyawan, dan moral tempat kerja secara keseluruhan. *Job satisfaction* berdampak pada kinerja dan kualitas layanan yang disediakan tenaga kerja. Studi menemukan bahwa 70% responden percaya bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja mereka (Paresashvili, 2024). Lingkungan yang memberikan kepuasan tinggi mendorong pengembangan profesional dan mengurangi kelelahan atau *burnout*, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas atas keberhasilan dalam organisasi.

Keterlibatan kerja (*work engagement*) dicirikan oleh antusiasme, dedikasi, dan penghargaan terhadap pekerjaan seseorang (Suciningtyas et al., 2024). Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja yang membaik, dan tingkat *turnover* yang menurun diantara karyawan (Dewi & Rozana, 2024). Dengan demikian keterlibatan kerja juga berkontribusi dalam keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dapat lebih aktif memberikan atensi kepada karyawannya yang minim akan keterlibatan berbagai aktifitas pekerjaan dan memberikan rekognisi lebih kepada karyawannya (Dewi & Rozana, 2024).

Stres di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja, baik secara positif maupun negatif. Agar dapat memenuhi tenggat waktu dan menangani masalah secara efektif, orang yang mengalami stres sedang dapat menjadi lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, stres yang berlebihan menyebabkan kelelahan, penurunan kepuasan kerja, dan kualitas kinerja yang lebih rendah (Chauhan et al., 2019). Perusahaan dapat menyikapi permasalahan ini dengan mengevaluasi lingkungan kerja dalam perusahaannya. Tekanan yang diberikan kepada tenaga kerja sebaiknya berada dalam batas wajar. Tenaga kerja juga dapat beradaptasi dalam berbagai tekanan dan menumbuhkan resiliensi dalam kerja sehingga stress kerja yang dialami tidak berujung kepada *turnover intention*.

Turnover yang tinggi bisa merugikan perusahaan karena menimbulkan biaya tambahan untuk manajemen dan perekrutan sumber daya manusia, termasuk waktu dan upaya untuk merekrut dan melatih staff baru dari awal (Dwidienawati et al., 2023). *Turnover* yang tinggi juga dapat menyebabkan

peningkatan beban kerja bagi karyawan yang tersisa, penurunan kualitas pemberi layanan, dan citra organisasi yang buruk di masyarakat ataupun konsumen (Mabindisa, 2014). Namun jika tingkat *turnover* rendah, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan efektivitas pelatihan, sehingga mendorong perusahaan untuk berinvestasi lebih banyak dalam pengembangan tenaga kerja mereka untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Dikatakan *Turnover intention* ketika karyawan yang punya kecenderungan dengan secara aktif mencari pekerjaan di tempat lain di perusahaan yang berbeda. (Abdullah et al., 2012). Suatu masalah terbesar organisasi berupa kecenderungan pekerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka secara sukarela dan atas kemauan mereka sendiri (Mahdi et al., 2012).

Perusahaan-perusahaan di Asia Tenggara, terutama Indonesia, dihadapkan kesulitan mempertahankan tenaga kerja mereka, menurut laporan Mercer. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya tingkat pergantian staf di Indonesia, yang pada tahun 2013 mencapai 25,8%, menempati peringkat ketiga di Asia Tenggara (Hay Group, 2013). Badan Pusat Statistik (BPS) yang melaporkan persentase pekerja yang berhenti dari pekerjaannya meningkat dari 5,14% pada tahun 2019 meningkat jadi 7,56% pada tahun 2020, mendukung data ini.

Bersama dengan generasi milenial, Generasi Z, atau Gen Z (lahir 1997–2012), menjadi semakin dominan di tempat kerja karena mereka merupakan mayoritas angkatan kerja saat ini (Juniartika et al., 2023). Transisi signifikan sistem kerja yang mulai beralih ke digital menjadi penyebab dominasi ini. Generasi ini lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan teknologi baru karena kepribadian mereka yang terbuka, mudah beradaptasi, dan berpikiran maju (Putri, 2024). Sementara generasi milenial sering menginginkan pertumbuhan pekerjaan dan pujian atas pekerjaan mereka, Generasi Z menempatkan prioritas lebih tinggi pada keselamatan psikologis dan arahan dari atasan (Diz, 2021).

Gen Z siap bekerja dan telah mengisi lebih dari 12 juta posisi dengan peran strategis. Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2019 menemukan bahwa 57% Gen Z telah mendapatkan pekerjaan tetap. Dibandingkan dengan generasi lain, proporsi ini merupakan yang terbesar. Diperkirakan jumlah pekerja Gen Z akan terus meningkat. Dugaan bahwa

tenaga kerja Gen Z akan terus meningkat didukung oleh survei LinkedIn Talent Report 2020, yang mengungkapkan bahwa 56% organisasi yang berpartisipasi telah mulai berfokus pada perekrutan Gen Z. Berdasarkan komponen pembedanya, sebagian besar kelompok berpendapat bahwa ciri-ciri Gen Z berbeda dari generasi sebelumnya, khususnya berkaitan dengan generasi milenial, yang menjadi generasi pertama yang tidak pernah tau dunia tanpa internet (Luttrell & McGrath, 2021).

Pekerja Gen Z menawarkan prospek substansial untuk ekspansi bisnis. Meskipun demikian, beberapa survei mengungkapkan bahwa, dibandingkan dengan generasi lain, Generasi Z lebih cenderung berganti pekerjaan (*turnover intention*) lebih sering dan dalam waktu yang lebih singkat. Sebuah survei dari Deloitte Millennial poll 2018 mendukung kesimpulan ini. Menurut temuan studi tersebut, 61% Gen Z memilih untuk berganti karier dalam waktu kurang dari dua tahun (Deloitte, 2018).

Di sisi lain, *work engagement* memiliki efek negatif signifikan pada *turnover intention*, yang berarti keseimbangan yang lebih baik mengurangi kemungkinan karyawan generasi Z meninggalkan pekerjaan mereka (Septianini, 2024). Karyawan dari Generasi Z cenderung tidak ingin berganti pekerjaan di lingkungan kerja yang suportif dan sehat. Namun, beban kerja yang berat membuat mereka lebih mungkin ingin berganti pekerjaan; sembilan dari dua belas pekerja Generasi Z menyatakan keinginannya untuk berganti pekerjaan karena berbagai alasan (Sanjaya & Daniel, 2024). Angka ini cukup dan disayangkan karena generasi Z sangat dibutuhkan dalam industri dalam peran sebagai sumber daya manusia yang mengikuti tren digitalisasi.

Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekalongan tahun 2023, total penduduk Kota Pekalongan tercatat sekitar 154.676 jiwa. Dari total populasi tersebut, Generasi Z merupakan kelompok usia yang paling dominan dengan persentase 25,81%. Angka ini lebih besar dibandingkan generasi lainnya dan sedikit lebih tinggi daripada Generasi Milenial yang mencatatkan persentase 24,09%.

Di Kota Pekalongan, salah satu sektor industri yang cukup berkembang adalah industri perhotelan. Pertumbuhan sektor ini sejalan dengan meningkatnya kebutuhan akomodasi dan pariwisata. Industri perhotelan juga menjadi lapangan kerja yang menyerap banyak tenaga kerja, termasuk dari

Generasi Z yang sedang berada pada usia produktif. Namun, generasi ini kerap menghadapi kendala dalam komunikasi antarpribadi. Mereka lebih terbiasa dengan komunikasi berbasis digital dibandingkan interaksi langsung, sehingga kadang merasa kurang percaya diri untuk terlibat dalam diskusi atau mengambil inisiatif karena takut berbuat salah. Dalam dunia perhotelan yang menuntut kerja sama tim dan pelayanan cepat, hambatan komunikasi tersebut menjadi tantangan penting yang harus diperhatikan dan dikelola oleh pihak manajemen (Kompasiana, 2024; Kompas.com, 2024).

Dari uraian tersebut, penulis akan menjalankan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction*, *Work Engagement*, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z di Sektor Perbankan Kota Pekalongan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Kreitner & Angelo (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional seseorang terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja (Dole & Schroeder, 2001). tingkat Kepuasan karyawan yang tinggi dapat menurunkan tingkat pergantian staf dan meningkatkan moral, yang menjadikannya penting bagi keberhasilan organisasi. Produktivitas karyawan dapat meningkat seiring dengan kebahagiaan karyawan. Seseorang yang tidak bahagia di tempat kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis, yang dapat mengakibatkan gejala depresi (Hanaysha & Tahir, 2016).

Menurut Sekartini (2016) terdapat beberapa indikator *job satisfaction*, yaitu:

1. Gaji
2. Kesempatan Promosi
3. Pekerjaan
4. Rekan Kerja
5. Supervisi

Work Engagement

Work Engagement adalah Hubungan antara pekerja dan pekerjaan mereka dikenal sebagai keterlibatan kerja, dan didefinisikan oleh tingkat komitmen dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas (Schaufeli et al., 2006). Agar bisnis atau instansi dapat menurunkan risiko turnover intention, tingkat Work Engagement yang tinggi sangatlah penting. Work Engagement yang rendah menempatkan karyawan pada risiko terlibat dalam perilaku kerja yang tidak produktif yang bisa memperburuk produktivitas, kinerja, dan kepentingan, instansi atau organisasi (Bakker & Leiter, 2010).

Work Engagement adalah karyawan yang sangat ingin tahu dan bersemangat untuk belajar lebih cenderung mencari metode untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mengambil peran aktif dalam pekerjaan mereka. (Havold et al., 2021). Jadi, karyawan mungkin menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan mencapai kinerja individu tingkat tinggi ketika mereka memiliki pengalaman emosional yang baik.

Menurut Schaufeli (2006), ada tiga indikator *work engagement* sebagai berikut:

1. Dedikasi (*Dedication*)
2. Penghayatan (*Absorption*)
3. Semangat (*Vigor*)

Stress Kerja

Stres adalah situasi tidak menentu saat seseorang diuji dengan tuntutan, keterbatasan, atau kemungkinan yang berkaitan pada aspirasinya, dan yang hasilnya dianggap signifikan sekaligus tidak pasti. Lebih tepatnya, tuntutan dan keterbatasan berkaitan dengan stres. Tuntutan berupa lenyapnya suatu keinginan, sedangkan kendala berupa tekanan yang menghalangi seseorang menjalankan apa yang diinginkannya (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Mujiati & Lestari (2019), stres kerja merupakan faktor yang memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja. Kondisi dinamis seseorang yang menghadapi potensi, masalah, atau target terkait hasil yang diinginkan dengan konsekuensi yang tidak terduga signifikan dikenal sebagai stres kerja.

Stres yang parah bisa menyebabkan karyawan sakit atau meninggalkan perusahaan (Manurung & Ratnawati, 2012).

Menurut Afandi (2018) menyatakan ada empat indikator stres kerja, yaitu:

1. Kepemimpinan organisasi
2. Struktur organisasi
3. Tuntutan antar pribadi
4. Tuntutan peran
5. Tuntutan tugas

Turnover Intention

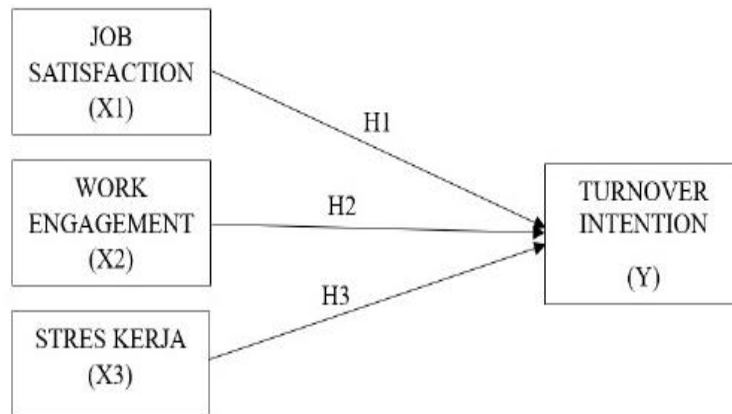
Turnover Intention berupa Kecenderungan pekerja agar mencari pekerjaan di tempat lain atau membuat rencana agar keluar dari organisasi dalam tiga, enam, dan dua tahun berikutnya (Dharma, 2013:1). *Turnover Intention* berupa masukan dari individu pada kelanjutan interaksi mereka dengan organisasi yang belum terwujud dalam upaya konkret untuk keluar dari organisasi. *Turnover* berupa realitas akhir yang terjadi pada organisasi berupa banyaknya karyawan yang keluar dari organisasi dalam periode waktu dekat.

Pergantian karyawan dapat menimbulkan sejumlah efek merugikan bagi suatu organisasi atau bisnis, termasuk potensi biaya yang lebih tinggi, masalah kinerja, masalah komunikasi dan pola sosial, penurunan gairah kerja, tindakan pengendalian yang ketat, dan lenyapnya biaya peluang strategis (Manurung & Ratnawati, 2012:1). Dimensi dari *Turnover Intention* yang diungkapkan Chen dan Fransecso Dharma (2013:4) diantaranya adanya keinginan supaya keluar dari organisasi di beberapa bulan mendatang, niat agar mencari lowongan, pikiran untuk keluar.

Berikut indikator yang diterapkan pada *Turnover Intention* menurut (Ran et al., 2020):

1. Berfikir meninggalkan pekerjaan
2. Mencari pekerjaan baru
3. Menerima pekerjaan baru
4. Menemukan pekerjaan yang baik

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Suatu faktor terpenting yang memengaruhi niat organisasi atau perusahaan untuk merekrut karyawan baru adalah *Job satisfaction*. *Job satisfaction* kerja seseorang menunjukkan seberapa besar mereka mencintai pekerjaannya. Reaksi emosional seseorang pada aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya dapat dicirikan sebagai kepuasan kerja (Kreitner & Angelo, 2014). Dengan meningkatkan *Job satisfaction* pada pekerjaan, kepuasan kerja dapat menguntungkan perusahaan. (Rahmat et al., 2019).

Turnover intention dan *job satisfaction* berkorelasi terbalik secara signifikan artinya, semakin puas seseorang dengan pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan mereka berencana untuk berhenti. Pekerja yang bahagia dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi pada perusahaan dan bertahan di sana pada jangka waktu yang lebih lama. namun, ketidakpuasan kerja dapat mendorong orang untuk mencari pekerjaan alternatif. Kesimpulan ini didukung oleh studi yang dirujuk, yang menunjukkan bahwa meningkatkan *job satisfaction* dapat menjadi taktik yang efektif untuk menurunkan *turnover intention*.

Hal ini didukung oleh penelitian Yulisia (2012), Nugroho (2012) dan (Rahmat et al., 2019) yang menyoroti *job satisfaction* berdampak pada *turnover intention*. Sebaliknya (Maulana et al., 2024) dan Robbins (2003:135) menyimpulkan *job satisfaction* berdampak negatif pada *turnover intention*. Sehingga rumusan hipotesisnya adalah:

Hipotesis 1: *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Kahn & Fellows (2013) menyimpulkan *work engagement* adalah kondisi di mana karyawan berpartisipasi penuh dalam pekerjaan mereka sebagai anggota perusahaan, mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional. Setiap karyawan harus terlibat dalam pekerjaan, terutama untuk posisi di mana penyediaan layanan berkualitas tinggi merupakan komponen kunci (Indrianti & Hadi, 2012).

Menurut Janna & Paradilla (2023), ada korelasi negatif antar *work engagement* dan *turnover intention*, dengan intensi turnover yang tinggi merupakan akibat dari *work engagement* yang rendah. Bagi perusahaan atau instansi untuk menurunkan risiko *turnover intention*, tingkat *work engagement* yang tinggi sangat penting. Rendahnya *work engagement* di antara karyawan dapat menyebabkan perilaku kerja yang tidak produktif, yang memperburuk kinerja, minat, dan produktivitas organisasi atau instansi (Bakker & Leiter, 2010). *work engagement* memengaruhi niat untuk keluar karena menunjukkan seberapa termotivasi, antusias, dan emosional karyawan pada pekerjaan mereka. Karyawan yang sangat terlibat cenderung tidak keluar karena mereka seringkali lebih berdedikasi dan loyal kepada organisasi.

Hal ini didukung oleh (Memon et al., 2020), (Janna & Paradilla, 2023), (Memon et al., 2016), Wicaksono (2023), (Cahyana & Prahara, 2020) dan Muchtadin (2022) yang menyimpulkan *work engagement* berdampak negatif pada *turnover intention*. Sehingga rumusan hipotesisnya adalah:

Hipotesis 2: *work engagement* berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Robbins, 2006) stres berupa kondisi tidak menentu saat orang menghadapi tuntutan yang dianggap signifikan namun belum jelas hasilnya. Saat seseorang tidak merasa mampu mengelola kesulitan di tempat kerja, stres kerja pun muncul, yang bisa memengaruhi kesehatan mental dan produktivitasnya (Robbins & Judge, 2017). Muslim (2020) menambahkan stres kerja bahkan dapat mengakibatkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu agar mengatasinya.

Beban kerja yang berlebihan serta tekanan fisik dan mental dapat menjadikan karyawan merasa tidak nyaman dan cemas di tempat kerja mereka, itulah sebabnya tingkat tekanan kerja yang tinggi telah terbukti berdampak positif yang besar pada niat berpindah kerja (Pratiwi & Indarto, 2022). Manajemen stres yang tidak efektif dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental pekerja, mengganggu fokus, dan meningkatkan emosi yang tidak menyenangkan. Oleh karena itu, pekerja cenderung ingin berhenti bekerja jika mereka mengalami kecemasan, kekhawatiran, dan hilangnya kepercayaan diri yang berkelanjutan pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas (Ikhsan & Sari, 2022). Dalam situasi ini, stres di tempat kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi niat individu agar meninggalkan pekerjaan mereka demi lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung.

Hal ini didukung oleh (Yuda & Ardana, 2017), (Prayogi et al., 2019), (Muhamad Irfan, 2017), (Dewi & Sriathi, 2019), (Wulan et al., 2018) yang menyimpulkan stres kerja berdampak positif signifikan pada *turnover intention*. Sehingga rumusan hipotesisnya adalah:

Hipotesis 3: stres kerja berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013), mengartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme. Populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan individu atau objek yang punya karakter atau atribut khusus sesuai dengan keperluan analisis,

studi dan pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2021). Populasinya mengambil kelompok generasi Z yang ada bekerja di sektor perhotelan Kota Pekalongan. Dengan kriteria yang harus dipenuhi adalah Karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Perhotelan, karyawan yang bekerja di Kota Pekalongan, dan karyawan yang bekerja minimal (1-3 bulan). Putri (2019) menyebutkan bahwa Dibandingkan dengan Generasi X dan Generasi Y, Generasi Z lebih suka berganti pekerjaan lebih sering dan dalam jangka waktu yang lebih singkat (1-3 bulan). Adapun penentuan jumlah sampel yang diterapkan di pengujian ini berupa *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* karena respondennya hanya para karyawan generasi Z yang ada bekerja di sektor perhotelan Kota Pekalongan. Menurut Sugiyono (2023), *purposive sampling* berupa pengambilan sampel yang dilakukan sesuai karakter khusus yang dianggap relevan untuk memperoleh informasi yang diperlukan.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian menerapkan rumus Menurut (Hair et al., 2010), dalam (Finthariasari et al., 2020), yang menyatakan bahwa jumlah sampel harus ditentukan berdasarkan jumlah indikator yang ada, kemudian dikalikan dengan angka 5-10. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \text{Jumlah Indikator} \times 5$$

$$n = 29 \times 5$$

$$n = 145$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan 145 responden yang dapat mewakili generasi Z adalah karyawan yang bekerja di sektor perhotelan Kota Pekalongan. Metode pengumpulan data dihimpun dengan survey pada kuesioner berbentuk *google form*. Alat analisisnya dengan menerapkan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) supaya didapat keakuratan hasil perhitungan dalam pengolahan data. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yaitu skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dihimpun dengan metode survei dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Kuesioner dibagikan melalui aplikasi whatsapp yang dikirimkan langsung kepada responden yang merupakan generasi Z yang bekerja di sektor perhotelan Kota Pekalongan. Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa terdapat 150 responden yang sudah terkumpul.

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 98 orang (65,3%) dan responden berjenis kelamin laki-laki hanya sejumlah 52 orang (34,7%) dari total keseluruhan responden. Berdasarkan usia responden dengan jumlah terbanyak berasal dari kelompok yang berusia antara 18-22 tahun yaitu sebanyak 79 orang (52,7%), sementara kelompok yang berusia usia 23-28 tahun sebanyak 71 orang (47,3%). Selanjutnya responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas respondennya tingkat pendidikannya adalah SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 71 orang (47,3%) dari total keseluruhan responden, responden tingkat pendidikan S1 senilai 65 orang (43,3%), responden dengan tingkat pendidikan D3 senilai 11 orang (7,3 %), dan responden dengan tingkat pendidikan lainnya sebanyak 3 orang (2,1%). Untuk responden berdasarkan berapa lama bekerja pada penelitian ini adalah selama 1-3 dengan jumlah sebanyak 83 orang (55,3%), < 5 bulan sebanyak 28 orang (18,7%), 3-5 tahun senilai 22 orang (14,7), dan > 5 tahun senilai 17 orang (11,3%). Selanjutnya responden berdasarkan pendapatan perbulan pada penelitian ini adalah, responden yang berpendapatan perbulan Rp.2.500.000 - Rp. 3.000.000 yaitu sebanyak 61 orang (40,7%). Responden dengan pendapatan perbulan <Rp.2.500.000 sebanyak 39 orang (26%), responden dengan pendapatan perbulan Rp. 3.000.000 - Rp.4.000.000 senilai 36 orang (24%), responden dengan pendapatan perbulan Rp. 4.000.000 senilai 13 orang (8,7%), selanjutnya responden dengan pendapatan perbulan lainnya paling sedikit 1 orang (0,7%%).

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017), menyatakan Validitas kuesioner dinilai melalui uji validitas. Korelasi bivariat, atau hubungan antara skor setiap item pertanyaan dan skor keseluruhan, digunakan dalam penilaian validitas. Setiap item pertanyaan akan memiliki skor korelasi yang tinggi jika berfungsi sebagai indikasi suatu variabel. Jika pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat menjelaskan dan mengungkapkan topik yang dinilai, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Dalam penelitian ini nilai r tabel didapat dari $df = N-2$, untuk N dalam dalam penelitian ini adalah 150 sehingga $df = 150-2$. Dengan nilai kolerasi pearson produk moment untuk $df = 148$ yaitu 0,159.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	r tabel	Keterangan
Job Satisfaction (X1)	X1	0,721	<0,001	0,159	Valid
	X2	0,810	<0,001	0,159	Valid
	X3	0,772	<0,001	0,159	Valid
	X4	0,758	<0,001	0,159	Valid
	X5	0,700	<0,001	0,159	Valid
	X6	0,671	<0,001	0,159	Valid
	X7	0,706	<0,001	0,159	Valid
	X8	0,764	<0,001	0,159	Valid
Work Engagement (X2)	X1	0,821	<0,001	0,159	Valid
	X2	0,800	<0,001	0,159	Valid
	X3	0,747	<0,001	0,159	Valid
	X4	0,783	<0,001	0,159	Valid
	X5	0,751	<0,001	0,159	Valid
Stres Kerja (X3)	X1	0,570	<0,001	0,159	Valid
	X2	0,723	<0,001	0,159	Valid
	X3	0,611	<0,001	0,159	Valid
	X4	0,664	<0,001	0,159	Valid
	X5	0,607	<0,001	0,159	Valid
	X6	0,469	<0,001	0,159	Valid
	X7	0,695	<0,001	0,159	Valid

	X8	0,576	<0,001	0,159	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,738	<0,001	0,159	Valid
	Y2	0,798	<0,001	0,159	Valid
	Y3	0,825	<0,001	0,159	Valid
	Y4	0,779	<0,001	0,159	Valid
	Y5	0,715	<0,001	0,159	Valid
	Y6	0,420	<0,001	0,159	Valid
	Y7	0,309	<0,001	0,159	Valid

Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.11 bisa dilihat hasil uji validitas, bahwa seluruh item menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Selain itu, nilai signifikansi dari masing-masing item variabel memperoleh nilai $<0,001 < 0,05$. Maknanya seluruh item pada penelitian dikatakan valid dengan nilai korelasi yaitu $>0,159$.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2017), Uji reliabilitas berupa instrumen pengukuran yang berguna mengevaluasi kuesioner yang menjadi indikasi dari suatu variabel atau konstruk. Konsistensi data selama periode waktu tertentu dikonfirmasi oleh uji reliabilitas. Uji reliabilitas instrumen dalam kuesioner penelitian dapat dijalankan dengan mencari nilai alfa Cronbach $> 0,60$, yang berarti indikator variabel yang dijadikan alat ukur bisa dipercaya dan diandalkan. Namun, kuesioner dianggap tidak bisa dipercaya jika nilai alfa Cronbach $< 0,60$.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Job Satisfaction	0,861	Reliabel
Work Engagement	0,839	Reliabel
Stres Kerja	0,757	Reliabel
Turnover Intention	0,796	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari tabel 2 bisa dihasilkan uji reliabilitas berarti seluruh variabel tersebut memenuhi syarat pengujian reliabilitasnya, sehingga bisa dikatakan reliabel. Hal ini dapat tercermin dari nilai *Cronbach's alpha* dari semua variabel

tersebut > 0,60. Maknanya setiap item pernyataan di pengujian ini mampu mendapat data yang konsisten dan stabil.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2017), berpendapat Tujuan uji multikolinieritas berguna mendeteksi adanya korelasi yang kuat atau sempurna antara variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF) suatu model regresi bisa dianalisis guna melihat keberadaan multikolinieritas. Multikolinieritas terdeteksi jika nilai VIF > 10 dan nilai toleransi < 0,10. Di sisi lain, multikolinieritas tidak terjadi jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.746	2.167		3.574	.000		
	Job Satisfaction	-.043	.095	-.048	-.449	.654	.401	2.492
	Work Engagement	-.127	.156	-.094	-.814	.417	.343	2.918
	Stres Kerja	.679	.101	.669	6.710	.000	.459	2.178

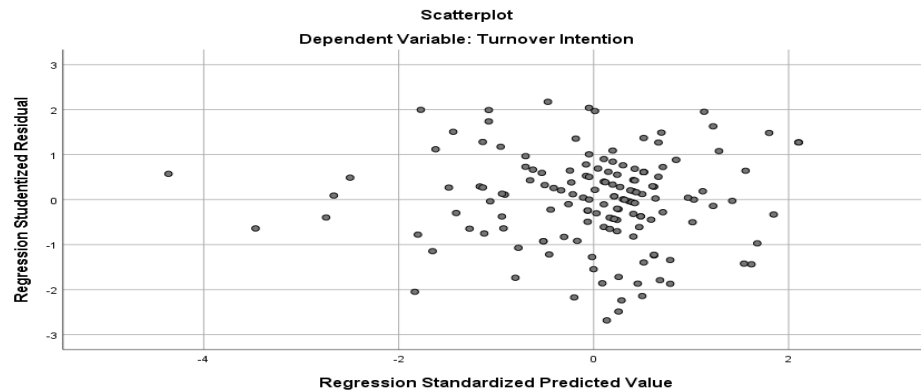
Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari tabel 3 bisa dilihat hasil uji multikolinieritas berarti nilai tolerance dan nilai VIF dari tiap variabel yang menjadi variabel independen pada penelitian ini menghasilkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Bermakna bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017), Tujuan uji heteroskedastisitas adalah guna memastikan adanya varians residual atau antar observasi dalam model regresi berbeda. Heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan memeriksa grafik

scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini adalah (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang menyusun pola teratur, hal tersebut menandakan terjadinya heteroskedastisitas. (2) sebaliknya, jika tidak menyusun pola yang jelas dan titik-titik tersebar diantara 0 pada sumbu Y, maknanya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 2 pada grafik scatterplot berarti tidak ada pola yang jelas serta titik yang teracak dan data tersebut berada diantara angka 0 pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, jadi model regresi layak dilakukan pengujian regresi.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017:121) uji autokorelasi berguna mendeteksi ada tidaknya hubungan antara galat pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi linier. Pengujian ini digunakan untuk melihat keterkaitan antar data observasi yang disusun berdasarkan urutan waktu maupun ruang. Menurut Suliyanto (2011:125) uji autokorelasi bisa diuji melalui metode Durbin Watson.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.320	4.000	2.047
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Job Satisfaction, Work Engagement					
b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 dihasilkan uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson 2,047 dan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan menerapkan signifikansi 5%. Jumlah sampel (n) = 150 dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka didapat:

$$d = 2,047$$

$$dL = 1,692$$

$$dU = 1,774$$

$$4 - dL = 4 - 1,692 = 2,308$$

$$4 - dU = 4 - 1,774 = 2,226$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi karena ($dU < d < 4 - dU$) = ($1,774 < 2,047 < 2,226$).

Uji Normalitas

Ghozali (2017), berpendapat tujuan uji normalitas berguna mendeteksi apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Uji Kolmogorov-Smirnov bisa diterapkan guna menguji normalitas data, asalkan nilai signifikansinya $> 0,05$, yang berarti distribusi data normal. Di sisi lain, distribusi data tidak normal jika hasil Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95978219
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.040
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari tabel 5 dapat diketahui hasil uji normalitas berarti nilai Test Statistic senilai $0,058 > 0,05$. Jadi, nilai residual terdistribusi secara normal dan bisa digunakan di pengujian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), Uji koefisien determinasi berguna mendeteksi secara bersama-sama kemampuan pengaruh variabel *job satisfaction*, *work engagement* dan stres kerja pada variabel *turnover intention*.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.320	4.000

Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari tabel 6 didapat hasil uji koefisien determinasi dengan R Square senilai 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti variabel *job satisfaction*, *work engagement*,

dan stress kerja secara keseluruhan berdampak besar pada variabel *turnover intention*. Sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti di pengujian ini, seperti lingkungan kerja, gaji dan kesempatan pengembangan karier.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), Uji F diterapkan agar mendeteksi dampak variabel independen pada variabel dependen secara simultan. Dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170.292	3	390.097	24.378	.000 ^b
	Residual	2336.301	146	16.002		
	Total	3506.593	149			

Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari tabel 7 menghasilkan hasil uji F yang menyatakan bahwa nilai F hitung yang didapat senilai 24,378 dan signifikansi senilai 0,000 dengan taraf signifikan 0,05. Nilai F tabel dihasilkan dari $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$. Dengan n representasi dari jumlah sampel dan k representasi dari jumlah variabel independen. Jadi $df_1 = 3$ dan $df_2 = 150 - 3 - 1 = 146$. Jadi didapat nilai F tabel senilai 2,67. maknanya F hitung (24,378) > F tabel (2,67) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen *job satisfaction*, *work engagement* dan stres kerja terbukti memberikan dampak simultan pada *turnover intention*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menerapkan metode regresi linear berganda guna menguji pengaruh variabel bebas (independen) pada variabel terikat (dependen) dengan menerapkan aplikasi SPSS.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.746	2.167		3.574	.000
	Job Satisfaction	-.043	.095	-.048	-.449	.654
	Work Engagement	-.127	.156	-.094	-.814	.417
	Stres Kerja	.679	.101	.669	6.710	.000

Sumber: Data yang diolah (2025)

Dari pengujian analisis regresi linear berganda tersebut bisa disusun persamaan regresi linear bergandanya yaitu:

$$TI = 7,746 - 0,043JS - 0,127WE + 0,679SK + e$$

Uji statistik t berguna mendeteksi dampak masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel independen dengan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Pengujian hipotesis t tabel menerapkan tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah sampel 150. Nilai t tabel diperoleh dari $df = 150 - (3-1) = 146$, jadi nilai t tabel senilai 1,976. Kriteria penilaian didasarkan dengan perbandingan t hitung dan t tabel, jika nilai t tabel > t hitung, maka H0 diterima, jika t tabel < t hitung, maka H0 ditolak. Dari pengujian melalui *software* SPSS 25, didapat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
<i>Job satisfaction</i> tidak berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>	Tidak Diterima

<i>Work engagement</i> tidak berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>	Tidak Diterima
Stress kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>	Diterima

1. Uji Hipotesis H1: Job satisfaction berdampak positif pada turnover intention. Variabel job satisfaction menghasilkan nilai t hitung senilai $-0,449 < t$ tabel 1,976 dan nilai signifikansi senilai $0,654 > 0,05$. Jadi, H0 diterima dan H1 ditolak, maknanya job satisfaction tidak berdampak positif signifikan pada turnover intention pada karyawan generasi Z di sektor Perhotelan Kota Pekalongan.
2. Uji Hipotesis H2: Work Engagement berdampak positif pada turnover intention. Variabel Work Engagement menghasilkan nilai t hitung senilai $-0,814 < t$ tabel 1,976 dan nilai signifikansi senilai $0,417 > 0,05$. Jadi, H0 diterima dan H2 ditolak, maknanya work engagement tidak berdampak positif signifikan pada turnover intention pada karyawan generasi Z di sektor Perhotelan Kota Pekalongan.
3. Uji Hipotesis H3: Stress kerja berdampak positif pada turnover intention. Variabel stress kerja menghasilkan nilai t hitung senilai $6,170 > t$ tabel 1,976 dan nilai signifikansi senilai $0,000 > 0,05$. Jadi, H0 ditolak dan H3 diterima, maknanya stress kerja berdampak positif signifikan pada turnover intention pada karyawan generasi Z di sektor Perhotelan Kota Pekalongan.

Pembahasan

Analisis Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di Sektor Perhotelan Kota Pekalongan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, tidak signifikannya pengaruh *job satisfaction* pada *turnover intention* karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan dapat dijelaskan melalui beberapa faktor yang berkaitan dengan karakteristik generasi tersebut. Meskipun karyawan merasa puas pada pekerjaannya, hal tersebut belum tentu menjadi alasan yang cukup kuat agar tetap bertahan di perusahaan. Temuan ini mengindikasikan kepuasan kerja bukan merupakan satu-satunya faktor penentu dalam pengambilan keputusan karier oleh generasi Z. Generasi Z memiliki

kecenderungan untuk lebih memperhatikan aspek *work-life balance*, peluang pengembangan karier, serta kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, apabila generasi Z menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, keterbatasan dalam jenjang karier, atau ketidaksesuaian dengan lingkungan kerja, mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan pindah ke tempat kerja lain, meskipun secara umum merasa puas pada pekerjaannya (Cindy Calista & Rezi Erdiansyah, 2025).

Selain itu, kepuasan kerja yang dirasakan kemungkinan tidak merata di berbagai aspek, misalnya merasa cukup puas dengan gaji namun kurang nyaman dengan suasana kerja atau hubungan dengan rekan kerja. Ketidakeimbangan ini membuat pengaruh kepuasan kerja pada niat keluar menjadi lemah bahkan tidak signifikan. Bagi generasi Z, pengalaman kerja secara menyeluruh dan keselarasan dengan nilai-nilai pribadi lebih memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan, dibandingkan hanya terpaku pada satu aspek kepuasan kerja saja (Spector, 1997).

Hasil pengujian ini sependapat dengan (Muhammad Robah Pamungkas & Muhammad Sulton, 2025), (Novi Ali Marzuqi, 2021), (Elfenso & Andani, 2022), (Wiastruti et al., 2023), dan (Annisa et al., 2024) yang menghasilkan *job satisfaction* tidak berdampak pada *turnover intention*.

Analisis Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di Sektor Perhotelan Kota Pekalongan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, tidak signifikannya variabel *work engagement* pada *turnover intention* karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan dapat diakibatkan dari berbagai faktor. Salah satunya berkaitan dengan kondisi eksternal yang dihadapi karyawan, seperti tingginya tekanan pekerjaan, ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan atau sistem manajemen, serta keinginan untuk memperoleh peluang kerja yang lebih baik. Sehingga, meskipun karyawan menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, hal tersebut tidak serta-merta menghilangkan niat keluar dari perusahaan, karena masih ada faktor lain yang memengaruhi keputusan tersebut (Dwidienawati, 2022).

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang memiliki karakteristik khusus pada pertumbuhan karier, kebutuhan akan lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif, serta nilai pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Apabila lingkungan kerja dirasa tidak memenuhi ekspektasi tersebut, maka tingkat *work engagement* yang tinggi tidak cukup menjadi alasan agar tetap bertahan dalam organisasi. Sehingga, dalam konteks generasi Z, keputusan untuk mengundurkan diri lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman kerja secara menyeluruh, termasuk kenyamanan, dukungan organisasi, serta adanya peluang pengembangan karier yang sesuai dengan tujuan individu.

Hasil pengujian ini sependapat dengan (Muchtadin & Sundry, 2023), (Muhammad Robah Pamungkas & Muhammad Sulton, 2025), (Rahman & Primanita, 2024), (Fatimah et al., 2023), dan (Elisabeth Ajeng Surya Putri & Domnina Rani P Rengganis, 2014) yang menyimpulkan *work engagement* tidak berdampak signifikan pada *turnover intention*.

Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di Sektor Perhotelan Kota Pekalongan

Dasi hasil pengujian, stres kerja punya dampak pada *turnover intention* pada karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan. Meningkatnya stres kerja karyawan, menyebabkan kecenderungan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan. Tekanan kerja yang berlebihan bisa menjadikan kelelahan secara emosional, fisik, dan mental, yang menyebabkan berdampak negatif pada kenyamanan serta efektivitas dalam bekerja (Manurung & Ratnawati, 2012).

Generasi Z merupakan generasi yang memiliki tingkat kepedulian tinggi pada kesehatan mental, stabilitas emosional, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, ketika generasi Z merasa bahwa beban kerja yang diterima sudah melebihi kapasitas atau tidak lagi mendukung kesejahteraan psikologis, mereka cenderung lebih cepat memutuskan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman dan dapat menerima nilai-nilai pribadi mereka. Sehingga, stres kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi *turnover intention* pada generasi Z, karena mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan yang dinilai berdampak

buruk pada kualitas hidup mereka secara keseluruhan (Maharani & Santosa, 2023).

Meskipun mayoritas responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan setara dengan kemampuan yang ada, masih terdapat tantangan yang berkaitan dengan aspek hubungan sosial di lingkungan kerja. Hal ini berarti kesesuaian antara pekerjaan dan kompetensi karyawan belum sepenuhnya menjamin kenyamanan serta kepuasan kerja secara menyeluruh. Permasalahan yang timbul dalam hubungan antar rekan kerja, seperti konflik maupun komunikasi yang kurang efektif, berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya bisa memunculkan *turnover intention* atau keinginan agar meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, selain memastikan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih pada kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Upaya yang bisa dijalankan antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, membangun komunikasi tim yang efektif, serta menyediakan mekanisme penyelesaian konflik secara bijaksana. Dengan demikian, terciptanya suasana kerja yang kondusif diharapkan mampu menurunkan tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan, khususnya pada Gen Z yang cenderung lebih sensitif pada dinamika lingkungan kerja.

Hasil pengujian ini sependapat dengan (Muchtadin & Sundry, 2023), (Putri & Anisa, 2022), (Habib et al., 2025), (Hidayat et al., 2024), (Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka, 2022) dan (Yunita Rahma Hidayati & Mahfudiyanto, 2024), yang menyimpulkan stress kerja berdampak positif pada *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian berguna menganalisis dampak *job satisfaction*, *work engagement* dan stres kerja pada *turnover intention* pada karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan. Dari hasil pengujian serta data yang telah dianalisis secara sistematis, maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial *job satisfaction* tidak berdampak positif pada *turnover intention* pada karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan.
2. Secara parsial *work engagement* tidak berdampak positif pada *turnover intention* pada karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan.
3. Secara simultan stres kerja berdampak positif pada *turnover intention* pada karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan.
4. *Job satisfaction*, *work engagement* dan stres kerja berdampak secara simultan pada *turnover intention* pada karyawan generasi Z di sektor perhotelan Kota Pekalongan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya disebarakan pada generasi Z di Kota Pekalongan saja sehingga belum bisa mewakili seluruh karyawan generasi Z di daerah lain yang mungkin memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan perhotelan saja.
3. Fokus penelitian ini terbatas hanya pada tiga variabel independen yaitu *job satisfaction*, *work engagement* dan stres kerja untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu *turnover intention*.
4. Pengumpulan data dilakukan menerapkan kuesioner yang disebarakan secara online, jadi mungkin ada bias dari responden dalam mengisi jawaban yang tidak sepenuhnya objektif atau jujur.

Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan agar dilaksanakan di wilayah yang lebih luas agar hasil yang didapat bisa mencerminkan kondisi generasi Z dari berbagai wilayah dengan latar belakang dan karakteristik yang beragam.
2. Penelitian selanjutnya disarankan agar tidak hanya fokus pada Sektor Perhotelan saja tetapi juga meneliti sektor lain seperti Perbankan atau Perindustrian agar hasil penelitian bisa dibandingkan dan lebih relevan.
3. Pada penelitian selanjutnya disarankan supaya menamba variabel lain yang juga mungkin menjadi faktor untuk menghindari *turnover*

intention seperti *Organizational Commitment*, *Leadership Style* dan *Work Environment*.

4. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan metode lain seperti wawancara atau observasi agar data yang didapat lebih mendalam dan bisa mengurangi risiko bias dari responden.

Implikasi

Dari hasil pengujian bisa disimpulkan *job satisfaction* dan *work engagement* tidak berdampak pada *turnover intention*, serta stres kerja berdampak positif pada *turnover intention*. Maka implikasi dari pengujian ini perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen hotel, khususnya dalam upaya mempertahankan karyawan generasi Z di Kota Pekalongan. supaya memperkecil *turnover intention*, manajemen hotel perlu membangun kepuasan kerja dengan tambahan kompensasi yang layak, membangun lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier yang jelas. Selain itu, peningkatan keterlibatan kerja dapat diwujudkan melalui program pelatihan, pemberian tanggung jawab relevan dengan minat dan kemampuan karyawan, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Di sisi lain, tingginya tingkat stres kerja yang berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention* perlu diminimalkan dengan pengelolaan beban kerja secara proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penyediaan layanan pendampingan seperti konseling kerja. Dengan demikian, pengelolaan ketiga faktor tersebut secara optimal diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan yang cukup lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamdissofi, A., Rini, T., & Silviana, I. (2025). *Pengaruh Situational Awareness dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Karyawan Rumah Sakit Annisa Cikarang*. 7(3), 1637–1649.
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Aisyah Nur Jannavi, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*,

- 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Akuntansi, J., & Syariah, P. (2024). *Jamasy : Jamasy : 4*, 108–118.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 24(2), 170–198.
- Antoinette, K., Wahab, N., Solang, D. J., & Mandang, J. H. (2024). *PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN* . 7, 317–326.
- Ardana, I. K. (2017). *TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Tingginya tingkat turnover intention saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan meng*. 6(10), 5319–5347.
- Bone, K. (2025). *KINERJA PEGAWAI PERUMDA AIR MINUM WAE MANURUNG*. 5(1), 1485–1492.
- Diz, M. R. (2021). Gen Z and Millennials in the Workplace: How are Leaders Adapting to their Short Attention Span and How Will they Keep Adapting to their Short Attention Span and How Will they Keep them from Leaving a Qualitative Study them from Leaving a Qualitative Study. *FIU Electronic Theses and Dissertations*.
- Dwidenawati, D., Zainal, M., & Gandasari, D. (2023). Is Turnover Relationship to Performance Linear Or U-Inverted? A Systematic Literature Review. *Journal of Intercultural Communication*, 23(2), 109–119. <https://doi.org/10.36923/jicc.v23i2.80>
- Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Ekonomi, J. J., Pamungkas, M. R., Sulton, M., & Ekonomi, J. J. (2025). *Pengaruh Work Engagement , Job Satisfaction , Workaholism dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan Abstrak*. 11(1), 87–97.
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction pada Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 464. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>
- Fatimah, A., Bethabara, M., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Person-Joob Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan House Keeping di Co-Living Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 174–189.

- Febru Rida dan Tutuk Ari. (2014). 1388-2371-1-Sm. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 41–48.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., & Krisna, R. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Display Layout, Dan Variasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 149–159. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1081>
- H, E. A., Almutairi, A. A., & Allah, S. S. (2011). *the Impact of Job Satisfaction on*. 1, 6–17. <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2024.8.3-4>
- Habib, M. F., Suhairi, S., & Daulay, A. N. (2025). *Pengaruh pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable intervoening*. 11(1), 21–31.
- Hernita, N., Marianti, M. M., & Deti, R. (2024). *Sebuah Tinjauan Literature Review : Intention To Leave*. 15(3), 419–442.
- Hidayat, R., Purwanto, H., & Trihudiyatmanto, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Makan Kelapa Gading Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 4(1), 2024.
- Hidayati, U. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 195–205.
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 16, 155–160. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.267>
- Maharani, L. E., & Nugroho, N. E. (n.d.). *PENGARUH JOB SATISFACTION , PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT , WORK ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT MITRA ANDALAN LOGISTIK CABANG SURABAYA*.
- Manajemen, J., April, V. N., Sulistia, V., Siboro, R. N., Bina, U., Informatika, S., Jl, A., Barat, R., Kidul, G., Gamping, K., Sleman, K., & Yogyakarta, D. I. (2025). *Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Mie Gaga pada Pengguna Instagram JABODETABEK Sumber : Databoks*. 5(April), 147–163.
- Maulana, I., Septyarini, E., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2024). The Effect of Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction Toward Turnover Intention Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intentionid 2 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>

- Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 377–391. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p377-391>
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Bakti Timah Pangkalpinang The Influence of Affective Commitment, Job Stress, Work Engagement on Turnover Intention of Bakti Timah Nurses in Pangkalpinang. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 2443–4019.
- Novi Ali, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Nurbaeti, A., Purnamasari, D. L., & Lestari, N. W. F. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Arteria Daya Mulia. *ECo-Fin*, 6(3), 623–633. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653>
- Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Pt, K., Mandiri, B., & Pandanaran, K. C. P. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR , PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION. 13, 1–13.
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- Rahman, F., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan Work Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Di Kota Bukittinggi. 7, 50–54.
- Septianini, R. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi. 4(November).
- Setyatmoko, N. A. D. (2021). PENGARUH PERSONAL RESOURCES TERHADAP TURNOVER INTENTION DAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT 03(02), 1–16. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/7003/1/HalamanJudul.pdf>
- Suciningtyas, S., Kustiani, L., & Supanto, F. (2024). Improving Work Engagement Strengthened by Self Efficacy and Organizational Culture. *International Journal of Management and Economics Invention*, 10(08), 3436–3445. <https://doi.org/10.47191/ijmei/v10i8.05>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>

- 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>
- Wiastruti, R. D., Stevani, I., & Moerti, I. (2023). Peran Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Restoran. *Nhi Hospitality International Journal*, 1(1), 20–27. <https://doi.org/10.34013/nhij.v1i1.884>
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Memprediksi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064–2075.