

The Influence Of Work Environment And Job Stress On Turnover Intention Among Generation Z Employees In Karawang Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Karawang

Dimas Kristanto¹, Linda Mora², Haryanti Mustika^{3a}

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

ps22.dimaskristanto@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, linda.mora@ubpkarawang.ac.id²,

haryanti.mustika@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Generation Z's dynamic nature and high expectations regarding work environments make turnover intentions a critical issue for companies. This study aims to examine the influence of work environment and job-related stress on turnover intentions among Generation Z employees in Karawang Regency. This study employs a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 425 Generation Z employees aged 18-29 from various companies in Karawang Regency were selected using snowball sampling. Data collection was conducted using Turnover Intention Scale (TIS-6), Work Environment Scale and Perceived Stress Scale (PSS-10), then analyzed using multiple linear regression via SPSS 25.0. The results of our study indicate that work environment and job-related stress simultaneously have a significant effect on turnover intention with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Partially, work environment negatively and significantly influences turnover intention ($\beta = -0.108$; $p = 0.001$), while job stress positively and significantly influences it ($\beta = 0.404$; $p = 0.000$). These two variables explain 51.1% of the variation in turnover intention. These findings suggest that a supportive work environment can reduce the intention to change jobs, whereas high job stress increases Generation Z employees' tendency to leave the organization.

Keywords: work environment, work stress, turnover intention

ABSTRAK

Karakteristik Generasi Z yang dinamis dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja menjadikan *turnover intention* sebagai isu penting bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *desain cross-sectional*. Sebanyak 425 karyawan Generasi Z berusia 18-29 tahun dari berbagai perusahaan di Kabupaten Karawang dipilih menggunakan teknik *snowball sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Turnover Intention Scale* (TIS-6), Skala Lingkungan Kerja dan *Perceived Stress Scale* (PSS-10), kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,108$; $p = 0,001$), sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,404$; $p = 0,000$). Kedua variabel mampu menjelaskan 51,1% variasi *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menurunkan *turnover intention*, sedangkan stres kerja yang tinggi meningkatkan kecenderungan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: lingkungan kerja, stres kerja, *turnover intention*

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja saat ini berubah dengan cepat. Meningkatnya jumlah bisnis baru yang muncul dari waktu ke waktu merupakan indikasi dari hal ini. Menurut Wibowo (2024) dalam satu dekade terakhir, banyak sumber daya manusia dari Generasi Z mulai memasuki dunia kerja

dan menjadi bagian penting dalam struktur tenaga kerja di berbagai organisasi maupun perusahaan. Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan Generasi Z sebagai orang-orang yang lahir antara tahun 1997 - 2012. Menurut Sensus Penduduk 2020, terdapat 75,49 juta Generasi Z atau sekitar 27,94% dari total populasi Indonesia. Selain itu, Badan Pusat Statistika Kabupaten Karawang mencatat jumlah penduduk dalam rentang umur 15 - 29 tahun sebanyak 601.695 orang.

Generasi Z lahir dan berkembang di lingkungan yang serba teknologi, Oleh karena itu, Generasi Z berbeda dari generasi sebelumnya, terutama di tempat kerja. Generasi Z terbiasa menggunakan perangkat digital, media sosial, dan internet, sehingga membentuk kecakapan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung aktivitas pekerjaan. Kondisi tersebut turut membentuk fleksibilitas, kecepatan dan ruang untuk kreativitas adalah komponen kunci dari preferensi kerja. Selain itu, Generasi Z cenderung menghindari situasi kerja yang kaku, berulang-ulang serta memiliki standar tinggi untuk keseimbangan kerja dan kehidupan. Budaya tempat kerja yang dinamis, terbuka dan kolaboratif lebih dihargai, seiring dengan penekanan pada nilai kesejahteraan, keberlanjutan serta tanggung jawab social (Wirawan, 2024).

Sejalan dengan karakteristik tersebut, menurut Nuramadhania dan Indulfilastri (2023), perusahaan harus memahami bagaimana Generasi Z bekerja untuk memaksimalkan produktivitas dan memaksimalkan penerapan kemampuan, khususnya yang berkaitan dengan teknologi. Menurut studi oleh Hernandez-de-Menendez dkk. (2020), Generasi Z disebut sebagai generasi digital atau penduduk asli digital, karena memiliki tingkat keterampilan yang tinggi dalam penggunaan teknologi digital, sehingga memungkinkan proses pelaksanaan berbagai aktivitas kerja, termasuk pengambilan keputusan, berlangsung dengan cepat. Selanjutnya, penelitian Bucovetchi dkk. (2019) menjelaskan bagaimana Generasi Z memiliki etos kerja yang kuat dalam hal perencanaan karier dan berupaya memberikan dampak positif pada perusahaan tempat bekerja.

Generasi Z mengharapkan lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapan kerja untuk menumbuhkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan kemajuan bisnis, di samping memiliki karakteristik yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan dan antusiasme kerja yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, Staglin (dalam Nurramadhania & Idulfilastri, 2023) menyatakan bahwa Generasi Z cenderung mencari peluang baru untuk memenuhi harapan yang lebih tinggi terhadap tempat kerja saat ini, yang meliputi jadwal kerja yang fleksibel, cita-cita bersama, gaji yang lebih tinggi dan lebih banyak bantuan untuk kesehatan mental. Pendapat Wijoyo dkk., (2020) menambahkan bahwa Generasi Z (*fast switcher*) cepat berpindah dari satu pemikiran atau pekerjaan ke pemikiran atau pekerjaan lain. Dengan demikian, ketika perusahaan tidak mampu memenuhi harapan karyawan Generasi Z, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat meningkat.

Turnover intention harus menjadi prioritas utama bagi manajemen perusahaan. Menurut Forbes (dalam Wibowo dkk., 2024) mengamati fenomena *The Great Resignation* yang berarti bahwa pengunduran diri dalam skala besar yang terjadi pada Generasi Z ketika pandemi. Artikel ini menyebutkan temuan dari Survei Adobe tahun 2021, yang melibatkan 5.500 responden Generasi Z berusia antara 18 dan 24 tahun. Survei tersebut menemukan bahwa 56% responden berencana untuk berpindah kerja. Dengan demikian, studi yang dilakukan oleh Bankrate dan Microsoft Survey menemukan bahwa masing-masing 77% dan 54% responden Generasi Z berpikir untuk berhenti dari profesinya.

Peneliti melakukan survey kepada 30 tenaga kerja Generasi Z di Kabupaten Karawang pada 21 Oktober 2025. Dari 16 responden laki-laki dan 14 perempuan diketahui bahwa 62,9% menunjukkan kecenderungan memiliki *turnover intention*. Hasilnya 66% responden menyatakan pernah memikirkan untuk keluar dari perusahaan, 66,7% memiliki intensi untuk mencari pekerjaan lain dan 56,0% telah berada pada tahap intensi untuk benar-benar keluar dari

perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa potensi *turnover* di kalangan tenaga kerja Generasi Z cukup tinggi.

Wawancara tidak terstruktur yang sudah dilakukan juga memberikan gambaran yang lebih mendalam, dengan hasilnya ialah intensi pikiran untuk keluar dari perusahaan banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung, seperti ketidakjelasan jenjang karir, minimnya dukungan atasan, budaya kerja yang tidak sehat, serta kurangnya penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain juga muncul ketika merasa perlu mendapatkan lingkungan kerja yang lebih positif, lebih menghargai, serta lebih mendukung pengembangan diri. Pada tahap intensi untuk benar-benar keluar dari perusahaan, faktor stres kerja tampak sangat dominan. Stres di tempat kerja, beban kerja yang berlebihan, tuntutan tenaga kerja di luar jam kerja reguler dan dampaknya terhadap keseimbangan hidup serta kesehatan mental semakin memperkuat keputusan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah mengelola dan mengantisipasi *turnover intention* karyawan. Fenomena ini merupakan kondisi yang tidak diharapkan karena menimbulkan dampak negatif bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Maka dari itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek *turnover intention*. Dalam studi kasusnya, Bothma dan Roodt (2012) mengungkap aspek-aspek *turnover intention* yang meliputi tiga komponen, antara lain ide untuk keluar, motivasi untuk menemukan pekerjaan baru dan motivasi untuk keluar dari organisasi. Selanjutnya, Mobley (dalam Sulistiyana & Wijono, 2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang memengaruhi *turnover intention*.

Tingginya *turnover intention* yang menyebabkan permasalahan pada pekerjaan karyawannya pasti merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengetahui penyebab *turnover* agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan faktor penting yang dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari, Rahadiyanti dan Prahiawan (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman karyawan cenderung lebih betah dan lebih termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan jika lingkungan kerja lebih baik.

Dengan munculnya fenomena ini, menyebabkan banyak organisasi menghadapi tantangan besar dalam menekan tingkat *turnover*. Saputra dkk. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen penting yang membantu para pekerja menjalankan pekerjaannya seefektif mungkin serta berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh Nurramadhania dan Idulfilastri (2023) menurut penelitiannya, niat untuk berganti pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tempat kerja yang berkualitas lebih tinggi dikaitkan dengan kecenderungan yang lebih rendah untuk berganti profesi, dan sebaliknya.

Faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, menurut Bothma dan Roodt (2013) adalah stres kerja. Hal ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya Nasution (2017), mengungkapkan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat memengaruhi *turnover intention*. Temuan serupa diperoleh Riani dan Putra (2017), Hal ini menunjukkan bagaimana stres kerja secara konsisten memengaruhi kecenderungan untuk *turnover intention*. Selanjutnya, Apriliansyah (2024) menambahkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana stres berlebihan di tempat kerja dapat memengaruhi *turnover intention*.

Dari fenomena yang telah diuraikan, karyawan merupakan bagian penting dari kesuksesan bisnis dan keberhasilan organisasi bergantung pada pekerjaan orang-orang yang terampil. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*. Namun, sebagian besar

penelitian masih menguji kedua variabel tersebut secara terpisah atau dilakukan pada populasi karyawan secara umum. Di sisi lain, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z masih relatif terbatas, khususnya di Kabupaten Karawang yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Generasi Z memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya sehingga memungkinkan munculnya pola hubungan yang berbeda antara lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

A. Turnover Intention

Turnover intention menurut Bothma dan Roodt (2013) merupakan keinginan yang sadar, terencana dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi sebagai keputusan terakhir dalam *withdrawal cognition*. Sejalan dengan hal tersebut, Abelson (dalam Tirtaputra dkk., 2017) menjelaskan *turnover intention* sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan guna mencari pekerjaan lain. Sementara itu, Yanez (dalam Afandi dkk., 2022) menyatakan bahwa niat seorang karyawan untuk meninggalkan posisi pekerjaan saat ini dikenal sebagai *turnover intention*. Pendapat ini didukung oleh Mobley (dalam Sulistiyana & Wijono, 2025) yang mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atas kemauan sendiri atau pindah ke lokasi kerja yang berbeda.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Soetjipto (dalam Sihaloho & Siregar, 2020) adalah segala sesuatu yang berpotensi secara langsung atau tidak langsung memengaruhi bisnis atau organisasi, yang dapat berdampak positif atau negatif pada produktivitas pekerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya lingkungan kerja, pendapat Fahmy dkk., (2021) mencakup segala sesuatu di lingkungan terdekat karyawan yang memengaruhi baik secara fisik maupun non-fisik.

Lingkungan kerja sesuai dengan Mora dkk. (2023) dijelaskan sebagai keseluruhan peralatan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, praktik kerja, dan hasil kerja, baik secara individu maupun kolektif. Lebih lanjut, menurut Tomy dan Hazmanan (dalam Rahadiyanti & Prahawan, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat para pekerja dapat menyelesaikan tugas harian. Selain itu, hal yang sama juga disampaikan menurut Moos (dalam Sulistiyana & Wijono, 2025) Aspek fisik dan sosial lingkungan kerja berdampak pada kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

B. Stres Kerja

Stres adalah reaksi seseorang terhadap tuntutan eksternal, keadaan, dan kejadian yang membahayakan kesehatannya dan mengganggu pencapaian tujuan, menurut Cohen (dalam Hakim dkk., 2024). Dalam konteks pekerjaan, stres terkait pekerjaan merujuk pada pengalaman stres yang dialami di tempat kerja, di mana konflik peran merupakan salah satu sumber utama stres tersebut, menurut King (dalam Hakim dkk., 2024). Lebih lanjut stres kerja, menurut Robbin (dalam Lua & Kristianingsih, 2023) adalah situasi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, keterbatasan atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang benar-benar diinginkan dan hasilnya dianggap signifikan tetapi tidak diketahui.

Sejalan dengan definisi tersebut Menurut Robbins dan Judge (dalam Fauzi dkk., 2023), stres di tempat kerja adalah kondisi yang timbul akibat keterlibatan individu dengan pekerjaannya. Kondisi ini ditandai dengan perubahan pada individu sebagai akibat dari ekspektasi dan tekanan yang menyebabkan penyimpangan dari fungsi normal. Menurut Ivanko

(dalam Putri dkk., 2023), disebutkan bahwa stres di tempat kerja disebabkan oleh faktor internal dan eksternal yang menyebabkan peristiwa sulit dan bahwa setiap orang yang stres mengalami gejala yang sama.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dengan pendekatan kuantitatif kausalitas. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) ditetapkan sebagai variabel independen sedangkan *turnover intention* (Y) ditetapkan sebagai variabel dependen.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 425 orang yang merupakan sampel dari populasi karyawan Generasi Z berusia 18-29 tahun yang bekerja di berbagai perusahaan atau instansi di Kabupaten Karawang. Komposisi jenis kelamin serta statistik usia, seperti rata-rata dan standar deviasi, disesuaikan berdasarkan data empiris hasil pengumpulan responden. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) pekerja berusia antara 18-29 tahun yang termasuk Generasi Z, (2) berstatus sebagai karyawan aktif di perusahaan atau instansi dan (3) bekerja di wilayah Kabupaten Karawang. Seluruh partisipan telah menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian sebelum melakukan pengisian instrumen penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *snowball sampling*. Penentuan jumlah sampel mengacu pada metode Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga instrumen penelitian. Variabel *turnover intention* diukur menggunakan skala adopsi *Turnover Intention Scale* (TIS-6) yang dikembangkan oleh Bothma dan Roodt (2013) dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Apriliansyah dkk. (2024). Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan skala adopsi Lingkungan Kerja yang dikembangkan oleh Astuti dan Rahardjo (2021). Sementara itu, variabel stres kerja diukur menggunakan skala adopsi *Perceived Stress Scale* (PSS-10) yang dikembangkan oleh Cohen dkk. dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Hakim dkk. (2024). Seluruh instrumen menggunakan format skala Likert dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas sebelum digunakan dalam penelitian.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga instrumen memenuhi kriteria validitas dengan nilai korelasi item-total di atas 0,30. Pada *Turnover Intention Scale* (TIS-6), nilai korelasi item-total berada pada rentang 0,436–0,782 dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,778. Pada Skala Lingkungan Kerja, nilai korelasi item-total berada pada rentang 0,469–0,734 dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781. Sementara itu, pada *Perceived Stress Scale* (PSS-10), nilai korelasi item-total berada pada rentang 0,330–0,819 dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki validitas yang memadai dan reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Data Demografi

Berdasarkan data yang dikumpulkan, 425 karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang berpartisipasi dalam survei ini. Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja termasuk di antara karakteristik responden yang diteliti. Rincian karakteristik responden tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	205	48,2
	Perempuan	220	51,8

Usia	18-21 Tahun	19	4,4
	22-25 Tahun	193	45,6
	26-29 Tahun	213	50,0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	242	56,9
	Diploma (D1/D2/D3)	88	20,7
	Sarjana (S1)	95	22,4
Lama Bekerja	<1 Tahun	32	7,5
	1-3 Tahun	281	66,1
	4-6 Tahun	97	22,8
	>6 Tahun	15	3,5

Analisis karakteristik responden pada Tabel 1 mengungkapkan bahwa terdapat 220 responden atau 51,8% dari total responden, adalah perempuan. Kelompok usia yang paling mendominasi berada pada rentang 26 – 29 tahun dengan jumlah 213 orang (50,0%). Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 242 orang (56,9%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu sebanyak 281 orang (66,1%).

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 25.0. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis untuk memastikan bahwa data memenuhi ketentuan yang diperlukan dalam analisis statistik. Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebagai dasar pengambilan keputusan. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji prasyarat analisis menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,152. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,152 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* pada hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel tidak bersifat linear. Adapun hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* memperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,051 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat linear.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.293	1.939		5.823	.000		
Lingkungan_Kerja	-.108	.031	-.168	-3.468	.001	.496	2.016
Stres_Kerja	.404	.033	.586	12.124	.000	.496	2.016

a. Dependent Variable: Turnover_intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,293 - 0,108X_1 + 0,404X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,293 mengindikasikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan stres kerja berada pada nilai konstan, maka nilai *turnover intention* sebesar 11,293. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,108 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,108 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, koefisien regresi stres kerja sebesar 0,404 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,404 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi bernilai negatif (-0,108). Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, variabel stres kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,404. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6621.460	2	3310.730	220.527	.000 ^b
	Residual	6335.401	422	15.013		
	Total	12956.861	424			

a. Dependent Variable: Turnover_intention

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Lingkungan_Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.509	3.875

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_intention

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,511. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 51,1%. Sementara itu, sebesar 48,9% variasi *turnover intention* dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan serta tingkat stres yang muncul selama menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja

dan pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya menekan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang berperan dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Selanjutnya, penelitian Nurramadhania dan Idulfilastri (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, di mana peningkatan kualitas lingkungan kerja berkorelasi dengan penurunan niat berpindah pekerjaan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Rahadiyanti dan Prahawan (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga lebih termotivasi untuk bertahan dalam organisasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting bagi karyawan Generasi Z karena generasi ini memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, hubungan interpersonal yang sehat, dukungan atasan, kesempatan berkembang, serta suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif (Wirawan, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menurunkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya, maka semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain..

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres yang dirasakan karyawan cenderung diikuti oleh meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketika tingkat stres kerja dapat dikelola dengan baik, kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja akan menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk keputusan karyawan terkait keberlanjutan karier di suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan serupa juga diperoleh Riani dan Putra (2017) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh nyata terhadap *turnover intention* dalam lingkungan kerja. Selain itu, penelitian Apriliansyah (2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang.

Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi, beban kerja berlebihan, tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kelelahan psikologis pada karyawan Generasi Z. Kondisi tersebut mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberikan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis. Generasi Z yang dikenal sebagai *fast switcher*, cenderung lebih cepat mempertimbangkan perpindahan kerja ketika menghadapi kondisi kerja yang penuh tekanan dan tidak sesuai dengan harapannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sedangkan tingginya

stres kerja dapat meningkatkan keinginan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan memberikan kesempatan berkembang bagi karyawan, serta menerapkan strategi pengelolaan stres kerja yang efektif untuk meningkatkan retensi tenaga kerja Generasi Z.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berperan dalam memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Selain itu, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga kedua variabel tersebut dapat dipandang sebagai faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan Generasi Z.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain *longitudinal* untuk memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh mengenai hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan model analisis yang lebih kompleks serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti *work engagement*, *burnout*, kepuasan kerja, *organizational commitment* dan *psychological well-being*, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada Generasi Z.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran kepemimpinan autentik dan person-job fit terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 282-293. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p282-293>
- Apriliansyah, B., Mora, L., & Ibad, M. C. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi work engagement pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(3), 84-98. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v4i3.1242>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik generasi z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting student research journal*, 2(1), 59-72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Intervening: Kepuasan kerja). *Jurnal Emba*, 9(2), 1185-1196. <https://doi.org/10.35794/emba.9.2.2021.34515>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. (2024). Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin (jiwa), 2024. Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. <https://karawangkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODAjMg==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 27-44. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i1.893>
- Bucoveţchi, O., Sluşariuc, G. C., & Činčalová, S. (2019). Generation Z-key factor for organizational innovation. *Quality-access to success*, 20. https://www.researchgate.net/publication/339643704_Generation_Z_-_Key_factor_for_organizational_innovation

- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukpti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11291>
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan djuanda poultry shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>
- Hakim, A. R., Mora, L., Leometa, C. H., & Dimala, C. P. (2024). Psychometric properties of the perceived stress scale (PSS-10) in Indonesian version. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 13(2), 117-129. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v13i2.35482>
- Hernandez-de-Menendez, M., Escobar Díaz, C. A., & Morales-Menendez, R. (2020). Educational experiences with Generation Z. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, 14(3), 847-859. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00674-9>
- Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2023). Hubungan antara stres kerja dengan turnover intention karyawan di PT. X. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 5(2), 115-123. <https://doi.org/10.31293/mv.v5i2.6484>
- Mora, L., Muharsih, L., Mubina, N., & Rohayati, N. (2023). The role of quality of work life on employee engagement with work environment as a moderating variable. *Edutran of Psychology and Behavior*, 1(1), 9-13. <https://doi.org/10.59805/epb.v1i1.34>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3). Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/224238/pengaruh-stres-kerja-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasi-terhadap-turnover-in#cite>
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di perusahaan startup. *Tajug: Jurnal Pemikiran Islam, Sosial, Dan Humaniora*, 1(1), 1-10. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/tajug/article/view/143>
- Putri, D. N., Lestari, S. P., & Rahwana, K. A. (2023). The influence of job satisfaction and job stress work on turnover intention in CV. zharry home creative. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 349-360. <https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.271>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahawan, W. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724-1740. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 11. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/255226/pengaruh-stres-kerja-beban-kerja-dan-lingkungan-kerja-non-fisik-terhadap-turnove#cite>
- Saputra, A., Gilang, E., Maryam, S., & Marwati, F. S. (2020). Job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention PT. Bima polyplast di sukoharjo. *Jurnal ilmiah edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.926>
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. Retrieved from <https://jurnal.universitasdarmaagung.ac.id/socio/article/view/413>
- Sulistiyana, F., & Wijono, S. (2025). Lingkungan Kerja (Fisik dan Sosial) Sebagai Prediktor Turnover Intention Karyawan PT X Boyolali. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(2). <https://doi.org/10.53625/jirk.v5i2.10624>
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap beban kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v13i2.4238>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313-325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z & Revolusi Industri 4.0. CV. Pena Persada.
- Wirawan, A. (2024, September 9). Generasi Z di dunia kerja: Tantangan atau justru peluang bagi manajemen SDM?. *Kumparan.com*. <https://kumparan.com/arcatriz09/generasi-z-di-dunia-kerja-tantangan-atau-justru-peluang-bagi-manajemen-sdm-23UNAtSnxn5>