



Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta

Rizky Kurnia Manggala¹ Siswanto²

^{1,2} Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami pengaruh stres kerja terhadap turnover intention SDM Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta, serta pengaruh beban kerja terhadap turnover intention SDM Generasi Z di wilayah yang sama. Kajian ini termasuk dalam jenis penelitian survei. Populasi penelitian ialah SDM Generasi Z yang saat ini bekerja di Provinsi D.I. Yogyakarta. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan purposive sampling dengan jumlah sampel 150 orang. Strategi pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah tervalidasi dan reliabel. Pendekatan analisis data yang dimanfaatkan ialah Partial Least Squares (PLS) dengan memanfaatkan alat bantu Smart PLS 3.0 untuk outer model dan inner model. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention SDM Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta (t statistik = 4,998, p value = 0,000 < 0,05). Selain itu, adanya dampak positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada SDM Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta (t statistik = 2,470, p value = 0,014 < 0,001).

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, *Turnover intention*, Generasi Z

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>

*Correspondence: Rizky Kurnia Manggala

Email:

rizkykurnia.2024@student.uny.ac.id

Received: 09-10-2024

Accepted: 13-11-2024

Published: 10-12-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research seeks to ascertain the impact of work stress on the turnover intention of Generation Z human resources in the Province of D.I. Yogyakarta, as well as the influence of workload on the turnover intention of this demographic in the same region. This research is categorized as a survey study. The research population comprises Generation Z Human Resources presently employed in the Province of D.I. Yogyakarta. This research used a purposive sampling approach with a sample size of 150 individuals. The data gathering strategy employs a validated and reliable questionnaire. The used data analysis approach is Partial Least Squares (PLS), using the Smart PLS 3.0 tool for both the outer and inner models. The study's findings demonstrate a positive and substantial impact of Work Stress on the Turnover Intention of Generation Z Human Resources in the Province of D.I. Yogyakarta (t statistic = 4.998, p value = 0.000 < 0.05). Additionally, there is a positive and significant effect of Workload on Turnover Intention among Generation Z Human Resources in the Province of D.I. Yogyakarta (t statistic = 2.470, p value = 0.014 < 0.001).

Keywords: Work Stress, Work Workload, Turnover intention, Generation Z

Pendahuluan

Sumber daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dari organisasi mana pun, baik perusahaan maupun institusi (Vanderson *et al.*, 2024). SDM ialah hal yang sangat krusial untuk meraih apaian perusahaan atau organisasi (Wenur *et al.*, 2018). Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas perusahaan perlu melakukan usaha yang maksimal untuk mendapatkan kualitas SDM yang dibutuhkan. Dengan mengelola SDM dengan baik, maka SDM yang dimiliki organisasi dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah

yang ada dan cepat untuk beradaptasi (Susan, 2019).

Pada saat ini Indonesia terus menerus mengalami peningkatan penduduk setiap tahunnya. Menurut Badan Pusat Statistika (2024) jumlah penduduk Indonesia pada saat ini sebanyak 281 juta penduduk yang didominasi oleh usia produktif pada usia 15-64 tahun. Dominasi penduduk dengan usia produktif ini memiliki dampak positif dan dampak negatif. Dampak positifnya dari peningkatan penduduk adalah terciptanya tenaga kerja usia produktif yang berkualitas, memiliki inovasi tinggi, dan dapat meningkatkan perekonomian di Indonesia. Sedangkan untuk dampak negatifnya adalah semakin ketatnya persaingan untuk mencari pekerjaan karena banyaknya angkatan kerja (Ajrina *et al.*, 2024).

Salah satu generasi muda yang masuk pada usia produktif pada saat ini adalah generasi Z. Stillman (2017) menegaskan bahwasanya generasi Z merupakan generasi kelahiran antara tahun 1997 hingga tahun 2012. Generasi Z memiliki kecenderungan yang berubah-ubah dan ingin mencoba sesuatu yang baru dikarenakan memiliki kepribadian yang sering merasa tidak puas dan tidak betah (Hidayatullah *et al.*, 2018). Kecenderungan ini mengakibatkan Generasi Z cenderung untuk dapat beralih pekerjaan secara aktif.

Kecenderungan generasi Z yang sering merasa tidak puas dan tidak betah mengakibatkan *turnover intention* pada generasi Z menjadi hal yang perlu diperhatikan. Menurut Robbins dan Judge (2018) *Turnover intention* ialah dorongan karyawan guna meninggalkan pekerjaannya dengan sadar atau tidak sadar sebagai akibat dari pekerjaan yang tidak menarik atau tersedianya pekerjaan alternatif. Menurut Rahman (2020) menjelaskan pengukuran dari *turnover intention* adalah keteledoran, mengulur waktu, mengharapkan pekerjaan baru, dorongan untuk resign, serta mencari lowongan baru. *Turnover intention* menjadi perhatian utama yang dihadapi khususnya bagi generasi Z yang cenderung beralih pekerjaan secara aktif (Marvin dan Rezi, 2024). Menurut survei Job Planet (2017) menemukan bahwa di kalangan generasi Z sekitar 57,3% dari responden berpindah tempat kerja setelah satu tahun bekerja. Selanjutnya dilansir dari Goodstats menurut survei dari Jakpat (2024) menjelaskan bahwa 69% pekerja generasi Z memiliki rencana untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Kedua fenomena di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada generasi Z cenderung tinggi, sehingga jika permasalahan ini dibiarkan terus menerus akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari penggantinya ketika terdapat SDM keluar dari pekerjaan.

Stres kerja ialah salah satu aspek yang dapat memengaruhi tujuan turnover SDM. Stres kerja yakni proses psikologis yang disebabkan oleh tekanan psikologis atau tuntutan fisik yang dialami pekerja, yang menyebabkan ketegangan, yang menyebabkan emosi tidak stabil, khawatir, dan tidak bahagia dalam melakukan pekerjaan. (Cooper dalam Fitriana *et al.*, 2020). Menurut Afandi (2021) Indikator stres kerja meliputi tuntutan pekerjaan, tuntutan peranan, harapan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Generasi Z ialah generasi yang cenderung dapat mudah stres terhadap pekerjaan. Dilansir dari BBC berdasarkan survei dari Cigna International (2023) menjelaskan dari 12.000 responden, 23% responden generasi Z mengalami stress yang tidak terkendali. Stres kerja yang terjadi oleh SDM dapat memengaruhi *turnover intention*. Penelitian dari Ihwanti dan

Gunawan (2023) dan Penelitian Adiyanti dan Kusumah (2023) menjelaskan bahwasanya stres kerja berdampak positif signifikan pada *turnover intention* yang menandakan bahwasanya jika SDM mengalami stres kerja yang tinggi maka cenderung akan menyebabkan *turnover intention*. Akan tetapi terdapat penelitian dari Karandeng *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwasanya stres kerja tidak mempunyai dampak terhadap *turnover intention*. Dengan adanya inkonsistensi hasil antara beberapa kajian ini, kemudian bisa dilaksanakan penelitian lebih dalam guna mengisi *research gap* pada penelitian sebelumnya.

Aspek lain yang bisa menyebabkan *turnover intention* pada generasi z ialah Beban Kerja (Kheng *et al.*, 2024). Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan pekerjaan sering menumpuk menyebabkan SDM harus menyelesaikan pekerjaan pada jam istirahat sehingga menyebabkan timbulnya niatan SDM untuk pindah atau keluar dari perusahaan (Priyono dan Tampubolon, 2023). Pengelolaan tugas yang diberikan kepada SDM merupakan cara yang dapat perusahaan lakukan untuk mengatasi beban kerja yang berlebih (Priyono dan Tampubolon, 2023). Indikator dari beban kerja menurut Setiawan *et al.* (2022) ialah sasaran yang wajib diraih, keadaan pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, serta standar pekerjaan. Terdapat beberapa penelitian dari Wanboko dan Taroreh (2023) dan Mayora dan Sihombing (2023) yang mengemukakan bahwasanya beban kerja berdampak positif signifikan pada *turnover intention* SDM. Namun, terdapat perbedaan pendapat terhadap korelasi antara beban kerja dengan *turnover intention*. Menurut Penelitian Hidayati *et al.* (2024) dan penelitian Oktafiani dan Pantawis (2024) menemukan bahwasanya tidak terdapatnya keterkaitan yang substansial antara beban kerja dengan *turnover intention*. Dengan adanya inkonsistensi hasil antara beberapa penelitian ini sehingga bisa dilaksanakan penelitian lebih dalam guna mengisi *research gap* pada penelitian sebelumnya.

Tujuan penelitian ini guna memahami pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada SDM generasi z di Provinsi D.I. Yogyakarta dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dalam terhadap *turnover intention* SDM generasi z di Provinsi D.I. Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk manajemen perusahaan dalam meminimalisir tingkat *turnover intention* SDM generasi z dan juga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Metode Penelitian

Model Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan bahwasanya desain penelitian ialah rencana struktur kajian yang dimaksudkan guna menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif ini mengumpulkan data dari responden melalui metode survei. Karena tingkat eksplanasinya, penelitian ini dimasukkan ke dalam kategori penelitian asosiatif. Dengan kata lain, jenis penelitian ini mempelajari korelasi atau pengaruh kausalitas dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Penelitian ini dilakukan guna menguji dampak stres kerja terhadap *turnover intention* SDM generasi z dan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* generasi z.

Populasi, Sample, Sampling

Populasi yang dimanfaatkan pada kajian ini ialah Generasi Z usia 18-26 tahun di Yogyakarta yang pernah bekerja atau sedang bekerja. Dalam pengambilan sampel, kajian ini memanfaatkan metode *purposive sampling* (Sugiyono 2019). Teknik *purposive sampling* ialah metode pengambilan sampel yang menggunakan perkiraan khusus untuk memastikan bahwa sampel tersebut layak diambil. Penelitian ini membutuhkan sampel generasi z berusia 18-26 tahun yang bekerja di Provinsi D.I. Yogyakarta. Untuk menentukan jumlah sampel yang ideal dan representatif, Hair *et al.* (2021) menyatakan bahwa jumlah poin pertanyaan pada indikator penelitian dikalikan 5–10, sehingga perhitungan jumlah sampel yang dimanfaatkan pada kajian ini adalah 28 kali 5. Dengan demikian, jumlah minimal sampel yang dimanfaatkan pada kajian ini ialah 140 hingga 280 responden. Dalam penelitian ini, sampel yang dimanfaatkan ialah 150 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Data primer yang belum pernah diolah oleh pihak lain untuk tujuan tertentu disebut kuesioner (Sugiyono, 2019). Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, metode kuesioner ini melibatkan pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden yakni SDM generasi z di Provinsi D.I. Yogyakarta usia 18-26 tahun untuk mengisi kuesioner ini.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini memanfaatkan teknik nalisa data dengan memakai outer model untuk melihat reliabilitas dan validitas indikator pada variabel (Cronbach's Alpha, AVE, Composite Reliability, Convergent Validity) serta menggunakan inner model (R Square dan Path Coefficient)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

1. Berlandaskan Jenis Kelamin

Penjelasan karakteristik partisipan berlandaskan jenis kelamin akan diberikan pada tabel dibawah ini:

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 86 | 57,3% |
| Perempuan | 64 | 42,7% |
| Total | 150 | 100% |

2. Berdasarkan Usia

Deskripsi partisipan berlandaskan usia dituangkan pada tabel berikut ini:

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-----------------|--------|------------|
| 18 s/d 20 tahun | 18 | 12% |
| 21 s/d 23 tahun | 121 | 80,7% |

| | | |
|-----------------|-----|------|
| 24 s/d 26 tahun | 11 | 7,3% |
| Total | 150 | 100% |

3. Berdasarkan Pendapatan

Penjelasan ciri partisipan berlandaskan penghasilan akan diberikan pada tabel berikut ini:

| Penghasilan | Jumlah | Persentase |
|-----------------------|--------|------------|
| < 3.000.000 | 105 | 70% |
| 3.000.000 – 4.000.000 | 38 | 25,3% |
| > 4.000.000 | 7 | 4,7% |
| Total | 150 | 100% |

4. Berdasarkan Domisili

Deskripsi partisipan berlandaskan usia akan dituangkan pada tabel berikut ini:

| Penghasilan | Jumlah | Persentase |
|-----------------|--------|------------|
| Bantul | 32 | 21,3% |
| Gunung Kidul | 30 | 20% |
| Kota Yogyakarta | 29 | 19,3% |
| Kulon Progo | 30 | 20% |
| Sleman | 29 | 19,3% |
| Total | 160 | 100% |

Kategorisasi Variabel

1. Stres Kerja

Responden yang memberikan penilaian pada variabel stres kerja sebanyak 23 partisipan tercakup dalam klasifikasi tinggi, dengan nilai persentase 15,3%, 109 partisipan tercakup pada klasifikasi sedang, dengan nilai persentase 72,7, dan 12 partisipan tercakup pada klasifikasi rendah, dengan nilai persentase 12%.

2. Beban Kerja

Partisipan yang memberikan penilaian untuk variabel beban kerja sebanyak 23 responden berada pada klasifikasi tinggi dengan nilai persentase 15,3%, 113 partisipan ada dalam klasifikasi sedang dengan nilai persentase 75,3%, dan 14 partisipan berada dalam klasifikasi rendah dengan nilai persentase 9,3%.

3. *Turnover intention*

Partisipan yang memberikan penilaian untuk variabel *turnover intention* sebanyak 28 partisipan dengan nilai persentase 18,7% masuk dalam klasifikasi tinggi, sedangkan 101 responden dengan nilai persentase 67,3% masuk dalam klasifikasi sedang, dan 21 partisipan dengan nilai persentase 14% masuk dalam kategori rendah.

Outer Model

Convergent Validity

Pada penelitian ini menunjukkan nilai masing-masing butir pertanyaan memiliki nilai

outer loading > 0,7, sehingga seluruh butir dari pertanyaan dinyatakan valid dan bisa dimanfaatkan pada kajian ini.

| Indikator | Outer Loading | | | Keterangan |
|----------------------|---------------|-------|-------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| Stres Kerja 1 | | 0,844 | | Valid |
| Stres Kerja 2 | | 0,760 | | Valid |
| Stres Kerja 3 | | 0,830 | | Valid |
| Stres Kerja 4 | | 0,811 | | Valid |
| Stres Kerja 5 | | 0,765 | | Valid |
| Stres Kerja 6 | | 0,833 | | Valid |
| Stres Kerja 7 | | 0,824 | | Valid |
| Stres Kerja 8 | | 0,721 | | Valid |
| Stres Kerja 9 | | 0,837 | | Valid |
| Beban Kerja 1 | 0,884 | | | Valid |
| Beban Kerja 2 | 0,857 | | | Valid |
| Beban Kerja 3 | 0,832 | | | Valid |
| Beban Kerja 4 | 0,850 | | | Valid |
| Beban Kerja 5 | 0,793 | | | Valid |
| Turnover Intention 1 | | | 0,720 | Valid |
| Turnover Intention 2 | | | 0,833 | Valid |
| Turnover Intention 3 | | | 0,771 | Valid |
| Turnover Intention 4 | | | 0,719 | Valid |
| Turnover Intention 5 | | | 0,817 | Valid |
| Turnover Intention 6 | | | 0,818 | Valid |
| Turnover Intention 7 | | | 0,793 | Valid |

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai AVE Stress kerja mempunyai nilai AVE 0,712, beban kerja mempunyai nilai AVE 0,646, dan *turnover intention* memiliki nilai AVE 0,613.

| Variabel | AVE |
|--------------------|-------|
| Stres Kerja | 0,712 |
| Beban Kerja | 0,646 |
| Turnover Intention | 0,613 |

Composite Reliability

Berdasarkan tabel di bawah menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel dengan hasil Composite Reliability > 0,7 untuk setiap variabel. Stress kerja memiliki nilai Composite Reliability 0,942, beban kerja mempunyai nilai Composite Reliability 0,925, serta *turnover intention* mempunyai nilai Composite Reliability 0,917.

| Variabel | Composite Reliability |
|--------------------|-----------------------|
| Stres Kerja | 0,942 |
| Beban Kerja | 0,925 |
| Turnover Intention | 0,917 |

Cronbach's Alpha

Semua indikator menunjukkan reliabilitas yang baik, menurut hasil Cronbach Alpha penelitian mempunyai hasil > 0,6.

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|--------------------|------------------|
| Stres Kerja | 0,899 |
| Beban Kerja | 0,932 |
| Turnover Intention | 0,894 |

Inner Model

R Square

Dari hasil analisis R Square di dapatkan nilai 0,307. Hasil tersebut menjelaskan bahwasanya stres kerja dan beban kerja mempunyai dampak sebesar 0,307, yang berarti variabel tersebut mempengaruhi turnover intention sebesar 0,307 atau 30,7% dan 69,3% dari variabel lain.

| Variabel | R Square |
|--------------------|----------|
| Turnover Intention | 0,307 |

Path Coefficient Analysis

| Hipotesis | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistic | P Value |
|----------------------------------|-----------------|-------------|--------------------|-------------|---------|
| Stres Kerja > Turnover Intention | 0,402 | 0,400 | 0,080 | 4,998 | 0,000 |
| Beban Kerja > Turnover Intention | 0,226 | 0,238 | 0,091 | 2,470 | 0,014 |

1. Koefisien Stres Kerja (X1)

X1 mempunyai nilai t statistic yakni 4,998 serta nilai p value 0,000 t tabel yakni 1,975. Dari nilai tersebut bisa dibuat simpulan bahwasanya, apabila X1 meningkat, maka Y akan naik.

2. Koefisien Beban Kerja (X2)

Beban Kerja (X2) mempunyai nilai t statistic yakni 2,470 dan nilai sig 0,014 dan t tabel sebesar 1,975. Merujuk hasil nilai tersebut bisa disimpulkan bahwasanya, apabila X2 meningkat, maka Y akan naik.

Pembahasan

Stres Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Turnover intention*

Hasil dari kajian ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja mempunyai pengaruh

positif substansial terhadap *turnover intention* dengan perolehan nilai t statistic yakni 4,998 dan nilai p value 0,000 serta nilai t tabel yakni 1,975. Hal tersebut memperlihatkan bahwa nilai p value < 0,05 dan nilai t statistic diatas nilai t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwasanya stres kerja mempunyai dampak positif substansial terhadap *turnover intention*. Rahma dan Mahfudiyanto (2024) menjelaskan bahwa semakin berlebihan stres kerja yang terjadi oleh SDM meningkat, kemudian SDM cenderung akan memiliki kemauan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perlu bagi perusahaan untuk dapat mengontrol tingkat stres kerja SDM. Penelitian ini selaras dengan temuan dari dari kajian yang dilaksanakan oleh Ihwanti dan Gunawan (2023) dan Adiyanti dan Kusumah (2023) yang menjelaskan stres kerja mempunyai pengaruh dalam terhadap *turnover intention* SDM.

Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Turnover intention*

Temuan dari kajian ini memperlihatkan bahwasanya beban kerja mempunyai dampak positif substansial terhadap *turnover intention* dengan perolehan nilai t hitung yakni 2,470 dan nilai sig 0,014 serta nilai t tabel yakni 1,975. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai p value < 0,05 dan nilai t statistic diatas nilai t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh positif substansial terhadap *turnover intention*. Syahrani dan Rahmayanti (2024) menjelaskan bahwa apabila SDM menerima beban kerja yang tidak selaras dengan kapasitasnya maka dapat menyebabkan *turnover intention* pada SDM, sehingga perusahaan perlu untuk mengatur pemberian beban kerja sesuai dengan kapabilitas SDM. Temuan dari kajian ini selaras dengan eksperimen yang dilaksanakan oleh Wanboko dan Taroreh (2023) dan Mayora dan Sihombing (2023) bahwasanya beban kerja yang diberikan kepada SDM secara berlebihan akan menyebabkan *turnover intention* pada SDM.

Kesimpulan

Berlandaskan penelitian dan diskusi, bisa dibuat simpulan bahwasanya stres kerja memiliki dampak positif signifikan pada *turnover intention* SDM generasi z, hal itu menunjukkan bahwasanya semakin tinggi stres kerja yang terjadi SDM generasi z, semakin tinggi *turnover intention* mereka. Selain itu, beban kerja mempunyai dampak positif signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwasanya semakin tinggi dan tidak optimal beban kerja, semakin naik pula *turnover intention* SDM generasi Z.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian menunjukkan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*, hingga perusahaan harus mengatur stres kerja SDM mereka dengan menghindari memberikan tuntutan yang berlebihan kepada karyawan mereka, terutama karyawan generasi Z. Penelitian ini juga mengemukakan bahwasanya beban kerja mempunyai dampak positif terhadap *turnover intention*, sehingga perusahaan harus merancang strategi untuk mengoptimalkan beban kerja SDM generasi z.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran guna peneliti selajutnya adalah dapat memeperbanyak variabel moderasi atau mediasi untuk dapat melihat apakah kedua variabel ini dapat dimediasi atau dimoderasi

untuk membuat kebaruan penelitian. Selanjutnya penelitian selanjutnya juga dapat melakukan fokus pada generasi lain misalnya generasi milenial atau generasi X dan melakukan penelitian di daerah lain. Terakhir, penelitian saran bagi penelitian selanjutnya adalah dapat menggunakan metode kualitatif untuk dapat memberikan wawasan lebih detail terhadap aspek yang memengaruhi *turnover intention*.

Referensi

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 238-253.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Carnegie, M. (2023). The “permacrisis” hitting Gen Z workers. *Bbc.com*; BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20230215-are-gen-z-the-most-stressed-generation-in-the-workplace>
- Data, G. (2024). Dari Masalah Gaji Hingga Rasa Bosan, Ini 10 Alasan Gen Z Pilih Resign - GoodStats Data. *GoodStats Data*. <https://data.goodstats.id/statistic/dari-masalah-gaji-hingga-rasa-bosan-ini-10-alasan-gen-z-pilih-resign-YoTO7>
- Goodstats. (2024). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. *GoodStats*. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). Prentice Hall.
- Hidayati, Y. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368-377.
- Hidayati, Y. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368-377.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51-59.
- Karimah, V. N. M., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3405-3417.
- Kheng, B. K., Alexander, D., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z di Palembang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1).

- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Marhaendra, T. B. Pu. (2022). *Ergonomi Dinamika Beban Kerja* (E. S. Mulyanta (Ed.)). Yogyakarta: Penerbit Andy.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302-310.
- Mobley, W. H. (2018). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: Pustaka
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426-435.
- Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pematang Pos Comal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 189-203.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15-33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Rahman, S. M. (2020). Relationship between Job Satisfaction and *Turnover intention*: Evidence from Bangladesh. *Asian Business Review*, 10(2), 99-XX. <https://doi.org/10.18034/abr.v10i2.470>
- Ratnasari, D. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN. *Interelasi*, 1(1), 3-11.
- Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan* (Journal of Economics, Management and Banking), 10(2), 177-194.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adara *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). 2685-4538
- Syahrani, S., Hardilawati, W. L., & Rahmayanti, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 3(2), 1059-1082.
- Vanderson, Vanderson, Kusuma Chandra Kirana, and Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 9.1 (2024): 543-549.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel

Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364-374.

Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.

Wijaya, R., Alexander, D., & Kheng, B. K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1).