



## Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z di Sambal Bakar Garut

Resti Nurhasanah<sup>1</sup>, Raisa Hilia Aini Syifa<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

Email: [restinurhasanah173@gmail.com](mailto:restinurhasanah173@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [raisa.hilia2019@uncip.ac.id](mailto:raisa.hilia2019@uncip.ac.id)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [restinurhasanah173@gmail.com](mailto:restinurhasanah173@gmail.com)

**Abstrak.** *The sustainability and goal attainment of an enterprise are heavily dependent on its human resources. However, companies nowadays face a critical issue regarding high turnover rates among Generation Z staff, especially within the food service industry where rapid service and intense workloads are prevalent. The objective of this study is to investigate how turnover intentions among Generation Z workers at Rumah Makan Sambal Bakar Garut are affected by work stress and job satisfaction. An associative quantitative framework was adopted, where primary data from 33 respondents was captured through Likert-scale questionnaires and evaluated using SPSS version 26. Based on the analysis, it is demonstrated that work stress has a significant positive relationship with the intention to quit, confirming the first hypothesis. In contrast, job satisfaction has a negative but insignificant relationship, meaning the second hypothesis is rejected. Combined, work-related stress and job satisfaction explain 53.7% of the turnover intention, while the rest is determined by other variables not covered in this research. This paper is expected to offer practical references for companies to lower stress levels in order to minimize turnover tendencies among Generation Z employees.*

**Keywords:** *Food Service Industry; Generation Z; Job Satisfaction; Turnover Intention; Work Stress.*

**Abstrak.** Keberlangsungan organisasi serta pencapaian target strategis perusahaan sangat bergantung pada peran penting sumber daya manusia. Meski demikian, fenomena tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku usaha, khususnya dalam industri kuliner yang menuntut ritme kerja cepat dengan beban kerja tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja memengaruhi intensitas keluar kerja pada pegawai Generasi Z di Rumah Makan Sambal Bakar Garut. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif, penjarangan data primer diperoleh dari 33 responden lewat penyebaran kuesioner skala Likert, yang kemudian diolah secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil pengujian empiris membuktikan bahwa variabel stres kerja memicu dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja, yang berarti hipotesis pertama terbukti. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja memperlihatkan arah negatif namun tidak berdampak signifikan terhadap keinginan keluar, sehingga hipotesis kedua tidak dapat diterima. Secara simultan, kontribusi stres kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi niat berpindah kerja adalah sebesar 53,7%, sedangkan porsi selebihnya ditentukan oleh determinan lain di luar model penelitian. Melalui temuan ini, pihak manajemen diharapkan dapat menjadikannya sebagai referensi dalam meminimalisasi tekanan kerja guna menekan laju perputaran karyawan pada Generasi Z.

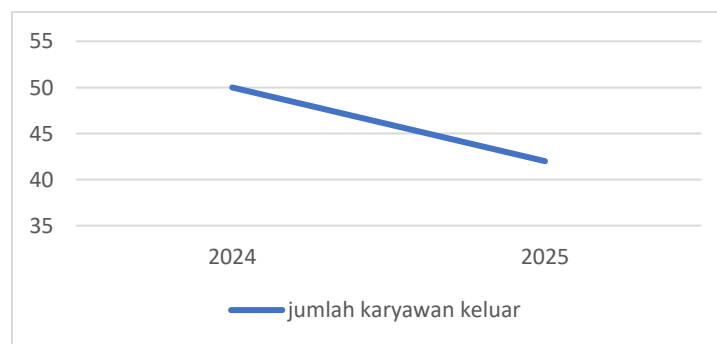
**Kata kunci:** Generasi Z; Industri Jasa Makanan; Kepuasan Kerja; Niat Keluar Kerja; Stres Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

*Turnover intention* sangat krusial dalam manajemen sdm sebab dapat mempengaruhi kelangsungan operasi perusahaan dan stabilitas sumber daya manusia (Yuningsih et al., 2025). Tingginya angka *turnover* berpotensi menyebabkan anggaran lebih tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru, penurunan produktivitas pekerjaan, dan penurunan kualitas layanan yang diberikan perusahaan (in Trya Shavira, 2025). Masalah *turnover intention* saat ini semakin mendapat perhatian, khususnya di kalangan pekerja Generasi Z, yang dikenal memiliki harapan besar terhadap tempat kerja dan lebih fleksibel dalam berganti profesi (Nathania Saphira Toumahuw1, Nuri Herachwati2, 2025). Berdasarkan laporan Deloitte

(2022), menunjukkan bahwa sekitar 40% pekerja Generasi Z ingin berhenti kerja selama dua tahun awal bekerja mereka. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengatasi niat keluar karyawan dari Generasi Z.

Fenomena niat keluar juga terjadi pada Industri kuliner yang mempunyai ciri khas pekerjaan dengan tuntutan operasional yang besar, waktu kerja yang lama, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan responsif (Wiastruti et al., 2023). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan ketidaknyamanan bagi karyawan. Permasalahan ini juga ditemukan pada karyawan Generasi Z di Rumah Makan Sambal Bakar Garut. Kondisi tersebut dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2024–2025 berikut ini.



**Gambar 1.** Data *Turnover* Karyawan Rumah Makan Sambal Bakar Garut Tahun 2024–2025

Sumber : Rumah Makan Sambal Bakar Garut, 2025

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar pada Rumah Makan Sambal Bakar Garut masih tergolong tinggi. Pada tahun 2024 jumlah karyawan yang keluar mencapai 50 orang dan pada tahun 2025 sebanyak 42 orang. Meskipun mengalami penurunan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi permasalahan *turnover* karyawan yang relatif tinggi. Tingginya tingkat *turnover* ini berpotensi mengganggu kestabilan operasi, biaya rekrutmen dan pelatihan serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Industri kuliner memiliki karakteristik operasional yang sangat dinamis, di mana karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang responsif di bawah tekanan volume pelanggan yang fluktuatif (Wiastruti et al., 2023). Bagi karyawan Generasi Z, tekanan ini sering kali berbenturan dengan ekspektasi mereka terhadap lingkungan kerja yang fleksibel dan seimbang. Di Rumah Makan Sambal Bakar Garut, fenomena ini terlihat nyata pada tingginya beban kerja kru bagian *waiters* yang wajib menjaga ritme kerja cepat secara konsisten dalam durasi waktu kerja yang panjang (mencapai 12 jam per hari). Kondisi fisik dan mental yang terus-menerus tertekan inilah yang memicu tingginya intensitas berpindah kerja, bahkan sejak karyawan masih berada dalam fase pelatihan awal (*training*). Meskipun kapasitas total staf

aktif yang dikelola oleh perusahaan saat ini hanya berjumlah 33 orang, akumulasi angka karyawan yang keluar dalam periode tersebut sangat tinggi. Fenomena ini mengindikasikan adanya laju perputaran tenaga kerja (*high turnover rate*) yang terjadi secara berulang-ulang pada posisi atau jabatan yang sama.

Stres kerja ialah istilah yang menggambarkan kondisi di mana tenaga kerja merasa terbebani secara pikiran dan fisik yang timbul dari beban kerja dan kondisi kerja yang kurang kondusif. Ini adalah salah satu komponen yang dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang untuk resign (Lua & Kristianingsih, 2022). Tingginya stres kerja dapat meningkatkan kelelahan emosional serta menurunkan kenyamanan kerja sehingga mendorong keinginan karyawan untuk resign dari organisasi (Azzahra et al., 2026). Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Retno et al., 2022), (Suandita et al., 2025), dan (Sianturi et al., 2025) ditemukan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap niat untuk berpindah dari perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin banyak tekanan yang dirasakan oleh para pekerja, semakin kuat niat mereka untuk pergi dari organisasi. Hasil ini sejalan dengan gagasan bahwa beban kerja yang berlebihan bisa mengurangi rasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan, tingkat kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih setia dan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022). Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Marcella & Ie, 2022), (Indah et al., 2023), serta (Syaefudin et al., 2022) ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai efek negatif terhadap niat untuk resign dari organisasi. Dengan kata lain, semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin rendah kemungkinannya untuk berhenti. Namun, studi lain telah menunjukkan bahwa temuan sebelumnya berbeda dan memiliki dampak negatif tetapi tidak signifikan. tetapi tidak signifikan, sehingga masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya.

*Research gap* dalam studi ini terletak pada masih adanya inkonsistensi temuan studi terkait dampak kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. di mana beberapa studi menunjukkan dampak negatif yang signifikan, namun studi lain menunjukkan dampak negatif tetapi tidak signifikan. Selain itu, banyak studi sebelumnya telah berfokus pada sektor manufaktur, koperasi, dan perusahaan industri lainnya, sedangkan studi mengenai keinginan untuk keluar dari perusahaan pada karyawan Generasi Z di sektor kuliner masih relatif terbatas. Oleh karena itu, studi ini memiliki kebaruan pada objek penelitian yang berfokus pada karyawan Generasi Z di Rumah Makan Sambal Bakar Garut dengan karakteristik lingkungan

kerja yang dinamis dan tekanan operasional tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, studi ini berfokus untuk mengkaji dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap niat keluar kerja di kalangan karyawan Generasi Z di Rumah Makan Sambal Bakar Garut.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### *Turnover Intention*

Menurut Aydogdu & Asikgil (2011) dalam (A. Nur Adnandya, tarmizi, 2024), *Turnover intention* yaitu sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Menurut Issa et al., dalam Kartono (2017), dalam (Dudu Naufal, 2023), Niat keluar ialah perilaku yang berhubungan dengan keinginan seorang karyawan untuk pergi dari organisasi secara sukarela. Hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dan penerapan kebijakan. Adapun indikator *turnover intention*, ialah kecenderungan berpikir untuk keluar, kemungkinan mencari pekerjaan lain, keinginan mencari suasana baru, dan keinginan memperoleh penghasilan yang lebih baik (Mobley, 2013 ; 45 dalam (Nisvi, syahrudin, 2020).

### **Stres Kerja**

Menurut Muizu & Priansa (2022) dalam (Aulia et al., 2025), Stres kerja muncul ketika seseorang merasa tertekan untuk menyesuaikan kemampuan fisik dan mental mereka dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Adapun indikator stres kerja, yaitu beban kerja, waktu kerja, sikap pemimpin, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja (Hasibuan, 2016 dalam (Agustinus Supriyanto, 2022).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans dkk, (2021) dalam (Bima, 2024), Kepuasan kerja ialah akibat dari pandangan karyawan terkait seberapa efektif pekerjaan yang mereka jalankan. Adapun Indikator kepuasan kerja, ialah pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja (Afandi 2021, dalam (Anton Budi Santoso, 2022).

## 3. METODE PENELITIAN

Subjek studi ini ialah pekerja Generasi Z yang bekerja di Rumah Makan Sambal Bakar Garut, yang berlokasi di Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Pendekatan yang diterapkan dalam studi ini berupa pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk memahami dampak antar variabel melalui pengumpulan data berupa angka dari hasil distribusi kuesioner. Jenis data yang dipakai yaitu data primer, yang dikumpulkan secara langsung dari para responden melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 kepada karyawan Generasi Z. Target populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai aktif Generasi Z di Rumah

Makan Sambal Bakar Garut yang berjumlah 33 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas, peneliti memilih teknik sampling jenuh (sensus) dengan melibatkan total keseluruhan 33 pegawai aktif sebagai responden. Instrumen ini dirancang khusus untuk mengukur tingkat stres kerja, kepuasan kerja, serta intensitas *turnover intention* karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Instrumen Penelitian

##### *Uji Validitas*

Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria item dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Pengujian dilakukan kepada 33 karyawan Rumah Makan Sambal Bakar Garut menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 butir pernyataan untuk stres kerja (X1), 8 butir untuk kepuasan kerja (X2), dan 8 butir untuk *turnover intention* (Y).

##### *Uji Reliabilitas*

Keandalan sebuah alat ukur dapat diukur dengan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana sebuah variabel dinyatakan reliabel jika nilainya melebihi 0,60. Ketiga variabel yang diteliti dalam studi ini memperoleh skor *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Dengan demikian, seluruh alat ukur dinyatakan akurat dan konsisten dalam menilai variabel penelitian.

##### Uji Asumsi Klasik

##### *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan memastikan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi: jika nilai signifikansi  $>$  0,05, maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika  $<$  0,05, data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

N	Asymp.Sig. (2-tailed	Kriteria	Keterangan
33	0,200	$>$ 0,05	Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 ( $>$  0,05). Hal ini membuktikan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

### Uji multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengidentifikasi ada tidaknya keterkaitan atau interaksi antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Salah satu syarat agar model regresi dapat dianggap baik adalah tidak mengalami multikolinearitas, dengan nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF < 10.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistics		Kriteria	Keterangan
		Tolerance	VIF		
1	Stres Kerja	0,991	1,009	0,10	Tidak terdapat multikolinearitas
2	Kepuasan Kerja	0,991	1,009	0,10	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Analisis statistik yang ditunjukkan diatas, seluruh variabel bebas menunjukkan nilai toleransi melebihi batas 0,10, sedangkan nilai VIF tetap di bawah 0,10. Secara ringkas, temuan ini menandakan dengan sah bahwa model regresi ini tidak mengalami distorsi atau multikolinearitas di antara variabelnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji memakai cara Glejser, dengan memperhatikan nilai signifikansi untuk setiap variabel. ketika nilai signifikansi melampaui 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak memiliki heteroskedastisitas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Sig	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja	0,860	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,755	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Temuan ini membuktikan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi satu persatu sekitar 0,860 dan 0,755. Data dari penelitian ini dianggap sah dan dapat diandalkan karena kedua angka tersebut berada di atas signifikansi 0,05,

### *Uji Autokorelasi*

Uji Durbin-Watson dipakai guna mengidentifikasi autokorelasi pada model regresi. Sebuah model dianggap lolos dari autokorelasi jika nilai  $DU < DW < 4 - DU$ .

**Tabel 4.** Hasil Uji Autokorelasi

<b>Model</b>	<b>D-U</b>	<b>DW</b>	<b>4-DU</b>	<b>Keterangan</b>
1	1,577	2,172	2,423	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Hasil analisis (DW) menunjukkan nilai DW sebesar 2,172. Angka ini berada di antara DU dan  $4 - DU$  ( $1,577 < 2,172 < 2,423$ ).

### *Uji Linearitas*

Hubungan linier antara variabel diperiksa melalui uji linearitas. Nilai signifikansi melebihi 0,05 mengindikasikan hubungan linier, sementara nilai kurang dari 0,05 mengindikasikan hubungan non-linear.

**Tabel 5.** Hasil Uji Linearitas

<b>Variabel</b>	<b>Deviation Linearity</b>	<b>From</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	0,077		<b>Linear</b>
Kepuasan Kerja	0,853		<b>Linear</b>

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai X1 sebesar 0,077 dan X2 sebesar 0,853. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antar variabel sehingga model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda diterapkan guna menguji dan membuktikan kontribusi kelompok variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<b>Model</b>	<b>B (Koefisien)</b>	<b>Std Error</b>
<i>Constant</i>	9302.117	<b>4908.584</b>
Stres Kerja	0,548	<b>0,097</b>

Kepuasan Kerja	-0,184	<b>0,165</b>
----------------	--------	--------------

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai konstanta sebesar 9302,117, koefisien regresi (\$B\$) stres kerja sebesar 0,548, dan kepuasan kerja sebesar -0,184. Atas dasar data tersebut, model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

$$Y = 9302,117 + 0,548 X_1 - 0,184 X_2$$

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian kelayakan model dilakukan melalui uji F, dengan ketentuan jika nilai F hitung melampaui nilai F tabel maka  $H_a$  diterima.

**Tabel 7.** Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	F-hitung	F-tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Sig.	Keterangan
1	17,414	3,32	<0,000	<b>Model layak</b>

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung  $17,414 > 3,32$ . dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi memiliki tingkat kecocokan yang baik dan sangat layak digunakan untuk pengujian hipotesis parsial (uji t).

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t diterapkan untuk menilai dampak dari setiap variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 8.** Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Uji t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	5.662	2,042	0,000	$H_1$ diterima
Kepuasan Kerja	-1.120	2,042	0,272	$H_2$ ditolak

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh hasil.

- Variabel stres kerja mempunyai Nilai t terhitung (5,662) lebih tinggi dari t tabel (2,042) dan nilai signifikansi (0,000) lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, yang mengindikasikan bahwa stres kerja mempunyai dampak signifikan terhadap niat berhenti kerja pegawai.
- Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung (-1,120) < t tabel (2,042) dan Sig. (0,272) > 0,05. Dengan demikian  $H_2$  ditolak, artinya kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap niat keluar karyawan. Nilai t hitung tertinggi ditemukan pada variabel stres kerja, yang berarti variabel ini memiliki pengaruh terbesar terhadap niat keluar karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diaplikasikan untuk menilai sejauh mana variasi atau kontribusi yang diberikan oleh jajaran variabel bebas dalam memaparkan variabel terikat.

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,733	0,537	0,506	<b>3673.506</b>

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26 (2026)

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,733, menandakan adanya hubungan kuat antar variabel. Nilai *R-Square* sebesar 0,537 membuktikan kontribusi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 53,7%, sedangkan 46,3% sisanya dipengaruhi faktor lain. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,506 menegaskan bahwa model ini mampu menjelaskan keterikatan antar variabel dengan baik.

### Pembahasan

#### Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,662 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan diikuti oleh peningkatan intensitas atau keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Retno et al., 2022), (Suandita et al., 2025), dan (Sianturi et al., 2025) yang menemukan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap niat untuk berpindah dari perusahaan. Secara praktis, hal ini mencerminkan karakteristik psikologis Generasi Z yang sensitif terhadap tekanan lingkungan kerja. Karakteristik operasional di Rumah Makan Sambal Bakar Garut seperti tuntutan pelayanan cepat dan durasi kerja mencapai 12 jam sehari menciptakan beban fisik dan mental yang berat bagi pramusaji (*waiters*).

#### Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan uji hipotesis, nilai t hitung kepuasan kerja adalah -1,120 dengan signifikansi  $0,272 > 0,05$ , sehingga H2 ditolak. Hasil ini membuktikan kepuasan kerja berarah negatif tetapi tidak berdampak signifikan terhadap keputusan keluar karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Syaefudin et al., 2022) yang menunjukkan adanya inkonsistensi, di

mana kepuasan kerja didapati tidak memengaruhi *turnover intention* secara nyata. Hal ini memberikan *insight* manajerial unik bahwa kepuasan kerja bukan faktor penentu utama bertahannya pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pemenuhan aspek kepuasan kerja standar seperti nominal upah dasar, kedekatan antar rekan kerja, atau sikap pengawas tidak cukup kuat untuk mempertahankan karyawan Generasi Z. Karyawan muda saat ini tidak hanya menilai kepuasan dari apa yang mereka terima secara finansial, melainkan juga dari kualitas lingkungan kerja yang suportif dan sehat bagi mental mereka.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan studi yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan pegawai Generasi Z untuk berpindah pekerjaan di Rumah Makan Sambal Bakar Garut. Dengan meningkatnya tingkat tekanan yang dirasakan pekerja di tempat kerjanya, semakin besar pula ketertarikan mereka untuk mencari peluang kerja yang lain. Di sisi lain, kepuasan kerja ternyata memberikan dampak negatif meskipun tidak signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, sehingga dalam studi ini, kepuasan kerja tidak diidentifikasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi keinginan untuk resign. Studi ini masih memiliki keterbatasan karena jumlah responden yang relatif kecil dan terbatas dan hanya berfokus pada satu objek penelitian. Selain itu, studi ini hanya menggunakan variabel stres kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan niat berpindah kerja. Oleh karena itu, Bagi peneliti berikutnya, disarankan memperluas objek studi, menambah jumlah responden, serta melibatkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir agar memperoleh hasil yang lebih menyeluruh. Bagi perusahaan, disarankan menerapkan sistem kerja 2 *shift* (maksimal 8 jam kerja) atau memberikan kompensasi waktu istirahat yang proporsional pada hari-hari dengan volume pelanggan tinggi (*peak season*) demi menjaga keseimbangan kerja (*work-life balance*) karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adnandya, A. N., & Tarmizi, N. (2024). Job insecurity dan turnover intention: Studi pada karyawan kontrak. *Jurnal Psikologi Konseling*, 4(1), 208–214. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3626>
- Agustinus Supriyanto, & Nadiyah. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura, 6, 610–619.
- Aulia, R., Andriani, P., Indiyati, D., & Si, M. (2025). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan Generasi Z di Jakarta). 2024.

- Azzahra, Y., Gani, N. A., Bisnis, E., & Jakarta, U. M. (2026). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Perusahaan Kompas Gramedia Palmerah. *5*(1), 302–311. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6173>
- Bima, F. (2024). *JKI*. *3*(2), 366–377. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.2.07>
- Dudu Naufal, N. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan AN Sport Tasikmalaya. *Profit*, *2*(4). <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1376>
- Indah, G., Elisabet, N. G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap turnover intention. *Tribisnis*, *5*(1), 14–28. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2022). Hubungan antara stres kerja dengan turnover intention: Relationship between work stress and employee turnover intention at PT X. *Manajemen dan Vokasi*, *5*(2), 115–123. <https://doi.org/10.31293/mv.v5i2.6484>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *6*(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Nathania Saphira Toumahuw, N., Herachwati, N., & D. N. F. (2025). Unraveling the phenomenon of Generation Z turnover. *8*, 5547–5560.
- Nisvi, Syahrudin, & I. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT Bankaltimtara di Tenggarong. 79–89.
- Retno, Souisa, J., Miftanudin, A., & Utomo, R. S. T. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pada turnover intention. *Dinamika Sosial Budaya*, *24*(2), 773–784. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v24i2.9031>
- Santoso, A. B. (2022). JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). *6*(3), 1407–1422. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2571>
- Shavira, P. T. (2025). Turnover karyawan. *4*(2), 2798–2803.
- Sianturi, P., Melinda, L., Situmorang, Y. D., Sirait, K. T., & Hartini, S. (2025). Turnover intention ditinjau dari stres kerja dan beban kerja pada karyawan/karyawati di PT X. *18*(1), 111–125. <https://doi.org/10.24114/psikologikonseling.v18i1.66569>
- Suandita, I. K. E., Novarini, N. N. A., & Widyawati, S. R. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Emas*, *6*, 767–778. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.3828>
- Syaefudin, M. F., Prayekti, & Jajuk, H. (2022). Pengaruh job embeddedness, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta). *JEBMA*, *3*(1), 44–50. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2709>
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *JRABI*, *2*(1), 50–68. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423>
- Wiastruti, R. D., Stevani, I., & Moerti, I. (2023). Peran job satisfaction sebagai mediasi antara job stress dan turnover intention pada karyawan restoran. *National Hospitality Industry Journal*, *1*(2), 20–27. <https://doi.org/10.34013/nhij.v1i1.884>
- Yuningsih, E., Djuanda, U., Ekonomi, F., & Manajemen, P. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention PT XYZ. *4*, 1876–1886. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v4i3.17531>