

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI *WORK ENGAGEMENT* PADA TENAGA KERJA GENERASI Z DI KARAWANG

Bayu Apriliansyah<sup>1</sup> [ps20.bayuapriliansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps20.bayuapriliansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id),

Linda Mora<sup>2</sup> [linda.siregar@ubpkarawang.ac.id](mailto:linda.siregar@ubpkarawang.ac.id),

M. Choirul Ibad<sup>3</sup> [choirul.ibad@ubpkarawang.ac.id](mailto:choirul.ibad@ubpkarawang.ac.id)

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi variabel *work engagement* terhadap variabel stres kerja dan *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *convenience sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 349 orang. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja Generasi Z di Karawang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarluaskan secara langsung menggunakan google formulir. Alat ukur yang digunakan yaitu *Job Stress Scale* (JSS), skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9), dan *Turnover Intention Scale* (TIS-6). Data dianalisis menggunakan JASP versi 0.16. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *work engagement* tidak berperan sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ( $p = 0,379 > 0,05$ ). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $p = 0,001 < 0,05$ ) dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $p = 0,001 < 0,05$ ). Namun, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ( $p = 0,356 > 0,05$ ).

**Kata kunci:** Stres Kerja, *Work Engagement*, *Turnover Intention*.

**Abstract.** This study aims to determine the mediating role of the *work engagement* variable on job stress and *turnover intention* among Generation Z workers in Karawang. It utilizes a quantitative method employing *convenience sampling* with a sample size of 349 individuals. The population consists of Generation Z workers in Karawang. Data collection was conducted using questionnaires distributed directly via Google Forms. The measurement tools used include the *Job Stress Scale* (JSS), the *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9), and the *Turnover Intention Scale* (TIS-6). Data were analyzed using JASP version 0.16, employing *path analysis*. Hypothesis testing results indicated that *work engagement* does not mediate the relationship between job stress and *turnover intention* ( $p = 0.379 > 0.05$ ). Job stress significantly influences *turnover intention* ( $p = 0.001 < 0.05$ ), and *work engagement* significantly influences *turnover intention* ( $p = 0.001 < 0.05$ ). However, job stress does not significantly influence *work engagement* ( $p = 0.356 > 0.05$ ).

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover Intention*.

## **Pendahuluan**

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang muncul selaku unsur terpenting bagi perusahaan. Sekalipun menggunakan peralatan dan teknologi canggih, keberhasilan dan hasil optimal yang dicapai sangat tergantung pada kontribusi individu yang merupakan tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman. Menurut Tinangon (dalam Febrian, 2022), perancangan sistem formal suatu organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Cristina (dalam Ramadhani, 2022) menyatakan bahwa dunia kerja saat ini terdiri dari empat generasi: baby boomers, generasi X, Y, dan Z. Generasi Z, lahir antara 1995-2010, dikenal sebagai generasi termuda di dunia kerja dan tumbuh dengan pesatnya teknologi. Putra (2016) menyebutkan bahwa generasi Z cenderung kurang berkomitmen, didukung oleh Dwidienawati dan Gandasari (2018) yang menyatakan mereka tidak percaya diri menerima pekerjaan jangka panjang, tetapi juga khawatir dengan pekerjaan jangka pendek. Mereka lebih realistis, mengutamakan stabilitas, dan menganggap gaji sebagai motivasi utama. Penelitian Ozkan dan Solmaz (dalam Nurqamar, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan sosial, fleksibilitas, dan bayaran lembur menjadi pertimbangan utama bagi generasi Z dalam memilih tempat kerja.

Dari pernyataan tersebut peneliti memahami dalam dunia kerja, ciri-ciri generasi Z seperti ketidakpercayaan akan pekerjaan yang bertahan lama, kurangnya komitmen dan keterikatan dengan organisasi atau pekerjaan ini dapat menjadi masalah. Penelitian yang dilakukan oleh Nindyati (2017) semakin menguatkan hal ini dengan menekankan bahwa tenaga manusia yang tidak bertahan lama dalam organisasi dapat menimbulkan masalah bagi keberlangsungan organisasi.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah fenomena adanya niat untuk keluar yang sering disebut turnover intention. Fenomena turnover intention merupakan sebuah isu yang tidak diharapkan dan cenderung berdampak negatif bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridlo (2012), kurangnya kondisi yang mendukung di lingkungan kerja, pembayaran yang tidak sepadan dengan kerja keras yang dilakukan, beban jam kerja yang melampaui standar, serta absennya jaminan sosial adalah beberapa penyebab utama dari tingginya turnover intention. Bothma dan Roodt (dalam Lompoliu dkk., 2020) mengatakan turnover intention adalah keinginan untuk melupakan institusi secara sengaja, sadar, dan direncanakan.

Penelitian Sari (2022) menemukan bahwa pada tahun 2021 banyak tenaga kerja di Indonesia yang berminat mengundurkan diri. Walters, yang meneliti lebih dari 2.600 orang di enam negara termasuk Indonesia, menemukan 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk keluar. Survei juga mengungkap bahwa 45% pekerja lainnya tidak berencana mengundurkan diri karena sulitnya menemukan pekerjaan yang cocok (56%), kurangnya peluang di bidang mereka (23%), atau khawatir tentang keamanan kerja di tempat baru (21%). Selain itu, 45% responden menyebut rekan kerja dan lingkungan yang suportif sebagai faktor penting, diikuti fleksibilitas aturan dan kompensasi

(44%). Untuk mempertahankan talenta, faktor seperti kenaikan gaji, perubahan tugas, dan promosi masih sangat penting. Suatu perusahaan dianggap memiliki tingkat turnover yang tinggi jika mencapai 10% atau lebih per tahunnya menurut Ridlo (2012).

Peneliti melakukan survei pra-penelitian kepada 40 tenaga kerja generasi Z di Karawang pada 10 November 2023 melalui Google Form. Dari 17 responden laki-laki dan 23 perempuan, ditemukan tingkat turnover intention sebesar 83,75%. Hasilnya, 36 tenaga kerja tertarik mencari peluang karir di luar perusahaan saat ini, 37 ingin menjajaki sektor berbeda, dan 35 merasa perusahaan lain bisa menawarkan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan minat dan nilai mereka.

Hal ini menunjukkan kecenderungan turnover intention yang signifikan di kalangan tenaga kerja yang disurvei. Persentase tinggi pada aspek stres kerja, kebutuhan pribadi, ketidaksesuaian gaji, beban kerja, dan pencarian pekerjaan baru sebelum memutuskan mengundurkan diri menunjukkan potensi risiko tinggi terhadap turnover intention di Karawang.

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, motivasi untuk keluar dari organisasi. Terjadinya turnover intention berdampak pada perusahaan dengan terjadinya kinerja karyawan yang buruk. Hal itu dapat ditandai dengan proses pencarian kerja baru di internet oleh karyawan, penyalahgunaan cuti sakit, dan penggunaan waktu istirahat yang lebih lama, menurut Carraher dan Bentler (dalam Asmara, 2017).

Asmara (2017) dalam penelitiannya berpendapat bahwa niat turnover akan berdampak terhadap keterampilan karyawan, baik pada kinerja secara hasil maupun perilaku karyawan saat mereka bekerja di tempat kerja. Holzer (dalam Asmara, 2017) menyebutkan, karyawan merefleksikan turnover intention yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Suwandi dan Indriantoro (dalam Sari, dkk., 2018) menyatakan ada banyak variabel lain yang sanggup memengaruhi turnover intention, seperti tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen kerja, dan tingkat stres kerja. Selain stres kerja, work engagement pun berperan sebagai variabel yang memengaruhi turnover intention. Menurut Guzeller dan Celiker (dalam Muchtadin & Sundry, 2023) karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki niat berpindah pekerjaan yang rendah. Dengan meningkatnya work engagement, tingkat turnover intention akan semakin menurun, menurut Muchtadin dan Sundry (2023).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Nasution (2017) didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengonfirmasi jika tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat berperan sebagai faktor yang mempengaruhi turnover intention. Adapun riset sebelumnya yang dikerjakan oleh Merissa (2018) membuktikan work engagement berpengaruh negatif secara signifikan terhadap turnover intention, yang artinya ketika work engagement karyawan tinggi, maka turnover intention cenderung rendah. Berlawanan dengan sebelumnya, jika work engagement karyawan rendah, turnover intention akan meningkat.

Zhang dan Lee (dalam Lua & Kristianingsih, 2023) menjelaskan bahwa stres kerja berperan dalam mengakibatkan turnover intention, khususnya ketika pekerja mengalami tekanan pekerjaan yang terlalu berat, desakan, perlakuan yang tidak setara dari pimpinan, keterbatasan durasi dan instrumen kerja, perselisihan di lingkungan kerja, serta kurang sesuainya balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Parker dan DeCotiis (1983) mengartikan stres kerja sebagai kesadaran seseorang atau perasaan ketidakmampuan seseorang sebagai konsekuensi dari lingkungan kerja yang dirasakan di tempat kerja. Menurut Parker dan DeCotiis (1983) aspek stres kerja antara lain yaitu time stress yang merupakan perasaan seseorang ketika mereka berada di bawah tekanan yang terus menerus, dan Anxiety yang berhubungan dengan stres atau tekanan yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari kondisi kerja.

Namun demikian, penelitian terkait stres kerja terhadap turnover intention masih terdapat ketidakkonsistenan. Hal ini dapat dilihat dari studi yang dilakukan oleh Dewi, dkk., (2023) yang mengkonfirmasi bahwa stres kerja terhadap turnover intention tidak berpengaruh signifikan sehingga peneliti menghadirkan work engagement sebagai variabel mediator.

Schaufeli, dkk., (dalam Kristiana, dkk., 2018) menggambarkan work engagement seperti kondisi akal yang optimis yang berhubungan dengan profesi yang ditunjukkan oleh kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Schaufeli dan Bakker (dalam Kristiana, dkk., 2018) menyebutkan aspek-aspek work engagement yaitu: kekuatan, dedikasi, dan penyerapan.

Dari fenomena dan kajian teori yang telah disajikan, tergambar bahwa karyawan adalah elemen krusial bagi kesuksesan perusahaan, dengan keberhasilan organisasi bergantung pada kontribusi individu yang terampil. Turnover intention menjadi tantangan utama yang berdampak negatif pada operasional dan stabilitas perusahaan. Faktor seperti kepuasan kerja, komitmen, stres, persepsi lingkungan kerja, serta work engagement mempengaruhi niat karyawan untuk keluar.

Berdasarkan penjabaran latar belakang, Penulis tertarik untuk melakukan studi tentang “Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi work engagement pada tenaga kerja generasi z di karawang”. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

$Ha_1$  = Ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work engagement* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

$Ha_2$  = Ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

$Ha_3$  = Ada pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

$Ha_4$  = Ada pengaruh stres kerja terhadap *work engagement* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2018) dengan jumlah

populasi 1,1 juta dan didapatkan 349 responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenient sampling* (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 skala baku, yaitu skala adopsi *Turnover Intention Scale* (TIS-6) yang dibuat oleh Bothma dan Roodt (2013) terdiri dari 6 aitem. Skala *Job Stress Scale* dari Parker dan DeCotiis (1983) yang kemudian dimodifikasi oleh Jamal dan Baba (1992) terdiri dari 9 aitem, serta *utrecht work engagement scale-9* (UWES-9) yang merupakan skala adopsi dari penelitian Kristiana, dkk., (2018) terdiri dari 9 aitem yang dikembangkan dari teori Schaufeli dan Bakker (2004). Analisis data penelitian ini menggunakan *path analysis*/analisis jalur dengan bantuan *software* JASP dan SPSS versi 25.

## Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 349 orang tenaga kerja Generasi Z di Karawang dengan analisis karakteristik responden yang mendominasi penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, status tenaga kerja, lama bekerja, dan bidang pekerjaan. Data karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1 Hasil Analisis Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	164	47,0
		Perempuan	185	53,0
2	Usia	18-21 tahun	69	16,8
		22-25 tahun	175	50,1
		26-29 tahun	103	29,5
3	Pendidikan Terakhir	SMP	1	0,3
		SMA/K	251	71,9
		D3	53	15,2
		S1	23	6,6
		S2	21	6,0
4	Status Tenaga Kerja	Tetap	164	47,0
		Kontrak	185	53,0
5	Lama Bekerja	<1 tahun	145	41,5
		1-5 tahun	193	55,3
		>5 tahun	11	3,2
6	Bidang Pekerjaan	Admin	1	0,3
		Alat Musik	1	0,3
		F&B	92	26,4

Fotografi	& 1	0,3
Videografi		
Instansi	3	0,9
Industri Kimia	1	0,3
IT	1	0,3
Logistik	1	0,3
Manufaktur	60	17,2
Marketing	47	13,5
Pendidikan	21	6,0
Perbankan	36	10,3
Perhotelan	26	7,4
Retail	36	10,3
Tenaga Kesehatan	21	6,0
Wirausaha	1	0,3

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis data yang telah dilakukan lebih banyak responden perempuan dengan rentang usia 22-25 tahun. Adapun mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu SMA/K dengan status karyawan kontrak dan masa kerja 1-5 tahun dengan mayoritas bidang pekerjaan *F&B*.

Dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dan JASP 0.16 untuk mengolah data. Dilakukan uji pra-syarat, yaitu uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan normalitas data penelitian, dengan memperhatikan nilai taraf signifikansi  $>0.05$  maka data dikatakan berdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi,  $0.05$  maka dikatakan berdistribusi tidak normal. Berikut tabel hasil perhitungan uji normalitas data.

#### A. Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized
		Residual
<b>N</b>		349
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviations	2.38384071
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.041
	Positive	.022

	Negative	-.041
<b>Test Statistic</b>		.041
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas menggunakan bantuan SPSS versi 25 dari 349 responden didapatkan nilai signifikansi dengan data residual 0,200 pada tabel *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dikatakan data tersebut berdistribusi secara normal.

B. Uji Linearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Linearitas**

VARIABLE	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG
TI*SK	811.649	1	811.649	131.977	0.000
TI*WE	63.319	1	63.319	8.792	0.003

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan SPSS *versi 25* di atas dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *sig. linearity* yang dicapai sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh linier stres kerja terhadap *turnover intention*.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dikatakan bahwa variabel *work engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *sig. linearity* yang dicapai sebesar  $0,003 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh linier *work engagement* terhadap *turnover intention*.

C. Uji Hipotesis

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis**

**Indirect effects**

							95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
			Estimate	Std. Error	z-value	p		
SK →	W	→ TO	-	0.00	-	0.37	-0.011	0.004
	E		0.003	4	0.880	9		

*Note.* Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

**Indirect effects**

						95% Confidence Interval	
						Interval	
						Lower	Upper
			Estimate	Std. Error	z-value	p	

**Path coefficients**

						95% Confidence Interval		
						Lower	Upper	
			Estimate	Std. Error	z-value	p		
SK	→	TO	0.224	0.018	12.218	< .001	0.188	0.260
WE	→	TO	-0.048	0.013	-3.736	< .001	-0.073	-0.023
SK	→	WE	0.069	0.076	0.905	0.365	0.080	0.218

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *p value* pengujian *path analysis* sebesar  $0,379 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* tidak berperan sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ( $H_{a1}$ ).

Berdasarkan tabel 4 pada variabel stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai *p value* sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang ( $H_{a2}$ ).

Berdasarkan tabel 4 pada variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai *p value* sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang ( $H_{a3}$ ).

Sementara itu, berdasarkan tabel 4 pada variabel stres kerja terhadap *work engagement* memiliki nilai *p value* 0,365. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang ( $H_{a4}$ ).

D. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 <sup>a</sup>	.313	.309	2.391

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Stres Kerja  
 b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil yang didapatkan pada tabel di atas, nilai R square sebesar 0,313. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja dan *work engagement* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang sebesar 31,3% ( $R^2 = 0,313$ ) dan variabel-variabel lain di luar penelitian ini sebesar 68,7%.

E. Uji Kategorisasi

**Tabel 6 Hasil Uji Kategorisasi *Turnover Intention***

Kategori	Frekuensi
Rendah	2
Sedang	225
Tinggi	122

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *turnover intention* dengan kategori rendah berjumlah 2 orang, kategori sedang berjumlah 225 orang, dan kategori tinggi berjumlah 122 orang.

**Tabel 7 Hasil Uji Kategorisasi Stres Kerja**

Kategori	Frekuensi
Rendah	42
Sedang	191
Tinggi	116

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki stres kerja dalam kategori rendah berjumlah 42 orang, kategori sedang berjumlah 191 orang, dan kategori tinggi berjumlah 116 orang.

**Tabel 8 Hasil Uji Kategorisasi *Work Engagement***

Kategori	Frekuensi
Rendah	66
Sedang	205
Tinggi	78

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *work engagement* dalam kategori rendah berjumlah 66 orang, kategori sedang berjumlah 205 orang, dan kategori tinggi berjumlah 78 orang.

### **Diskusi Penelitian**

Dari hasil uji hipotesis analisis data rumusan masalah didapatkan bahwa *work engagement* tidak berperan sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, dikonfirmasi dengan nilai *p value* sejumlah  $0,379 > 0,05$ .

Pada hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p value* sebesar 0,001 dengan nilai pengaruh sebesar 0,224. Nilai tersebut ( $p < 0,05$ ) yang artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasilnya mengkonfirmasi bahwa temuan ini sejalan dengan riset yang diteliti Nasution (2017), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengonfirmasi bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat menjadi variabel penting yang memengaruhi *turnover intention*. Selain itu riset yang diteliti oleh Riani dan Putra (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini juga menegaskan konsistensi temuan bahwa stres kerja memiliki dampak yang nyata terhadap *turnover intention* dalam lingkungan kerja.

Kemudian dari hasil uji hipotesis analisis data didapatkan bahwa *work engagement* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai *p value* sebesar 0,001 dengan nilai korelasi sebesar (-0,048). Nilai tersebut ( $p < 0,05$ ) yang berarti *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan adanya kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Merissa (2018) menemukan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini juga dikuatkan dengan studi yang diteliti oleh Cahyana dan Prahara (2020) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya ketika *work engagement* buruh tinggi, maka *turnover intention* cenderung rendah. Berbanding terbalik dari sebelumnya, jika *work engagement* buruh rendah, *turnover intention* akan meningkat.

Adapun hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *p-value* untuk pengaruh stres kerja terhadap *work engagement* adalah 0,365. Karena nilai *p* tersebut lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hasil menunjukkan bahwa temuan ini sebanding dengan studi yang diteliti oleh Vandiya dan Etikariena (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Dengan kata lain, meskipun karyawan mengalami stres kerja, hal tersebut tidak selalu berdampak pada seberapa terlibat mereka dalam pekerjaannya.

Hasil dari analisis data uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja dan *work engagement* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 31,3% ( $R^2 = 0,313$ ), sementara

68,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Mobley (dalam Umar, dkk., 2020) menyampaikan bahwa ada sejumlah faktor yang memengaruhi turnover intention, termasuk kondisi fisik, tempat kerja, dan lingkungan sosial. Selain itu, menurut Suwandi dan Indriantoro (dalam Sari, dkk., 2018), ada berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi turnover intention, seperti tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen kerja.

Adapun hasil dari uji kategorisasi variabel turnover intention didominasi kategori sedang sebanyak 225 orang dengan persentase sebanyak 64,5%, yang berarti mereka memiliki keinginan yang cukup untuk berpindah pekerjaan, namun keinginan tersebut belum terlalu kuat atau mendesak. Perilaku individu yang memiliki niat untuk berpindah ditandai dengan adanya kegiatan mencari pekerjaan alternatif (Bothma & Roodt 2012).

Hasil dari uji kategorisasi variabel stres kerja didominasi kategori sedang sebanyak 191 orang dengan persentase sebanyak 54,7%, yang berarti mereka mengalami tingkat stres yang cukup signifikan dalam pekerjaan, tetapi tidak sampai ke tingkat yang sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa meskipun mereka menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja, stres yang mereka alami masih bisa diatasi meskipun tetap perlu perhatian dan manajemen stres yang baik untuk mencegah peningkatan lebih lanjut. Prima dan Paskarini (dalam Hadiansyah, 2019) menyebutkan perilaku individu yang mengalami stres kerja dapat dilihat dari seringnya individu merasakan pusing, kurang ramah pada lingkungan, lelah, serta kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi.

Hasil dari uji kategorisasi variabel work engagement didominasi kategori sedang sebanyak 205 orang dengan persentase sebanyak 58,7%, yang berarti mereka terlibat dalam pekerjaan mereka secara cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk peningkatan agar mereka lebih termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (dalam Kristiana, dkk., 2018) menggambarkan perilaku karyawan yang memiliki work engagement menunjukkan semangat, antusiasme, dan fokus dalam bekerja. Mereka menyelesaikan tugas tepat waktu, merasa pekerjaan sangat penting dan membanggakan, serta sulit melepaskan diri dari pekerjaan, sehingga waktu terasa cepat berlalu.

Berdasarkan data yang diperoleh dan diuji secara kategorisasi, temuan perhitungan skala turnover intention, stres kerja, dan work engagement menunjukkan bahwa tenaga kerja Generasi Z di Karawang didominasi kategori sedang.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work engagement tidak berperan sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Baik variabel stres kerja maupun variabel work engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun, variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement.

## **Daftar Pustaka**

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal JEBI*, 2(1).
- Andrea, B., Gabriella, H.-C., & Timea, j. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 90–106.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi edisi III*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12.
- Bothma, F. C., dan 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, pp: 1-17.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 250–252.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1-7.
- Febrian, W. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Hadiansyah, T., Pragholapati, A., & Pemi Aprianto, D. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 52-58.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (1992). Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses. *Journal of organizational behavior*, 13(5), 449-464.
- Katadata.co.id. 17 September 2022. Survei: 77% tenaga kerja profesional Indonesia pertimbangkan resign. Diakses pada 10 Desember 2023, dari <https://katadata.co.id/berita/nasional/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangkan-resign>.

- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2020). Pengaruh job insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2023). Hubungan antara stres kerja dengan turnover intention karyawan di PT. X. *MOTIVA: jurnal psikologi*, 5(2), 115-123.
- Merissa, B. (2018). Pengaruh work engagement terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Agora*, 6(1), 121-131.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 35-42.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Nelfianti, F. (2016). Pengaruh organizational citizenship behavior, komitmen organisasional, dan stress kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja (Studi Kasus: PT. Pertamina Bina Medika). *Akademi Sekretari Dan Manajemen BSI Jakarta*, 8(2), 103-18.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi x dan generasi y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The intention of generation z to apply for a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218-247.

- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among makarti*, 9(2).
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi z di jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1).
- 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 Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998.
- Ridlo, I. A. (2012). Turn over karyawan “kajian literatur”. Surabaya: PH Movement Publications.
- Robbin, S. P. (2013). Perilaku Organisasi. In Edisi Kesembilan Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, W. R., Supriyati, S., & Purnama, R. (2018). Hubungan stress kerja dengan turnover intention pada karyawan perusahaan pembiayaan PT. FIF Group. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, 1(1), 31-44.
- Sidharta, Novita. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention: Studi Empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129-142.
- Subiantoro, S. A., & Lataruva, E. (2022). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap work engagement dengan self-efficacy sebagai variabel moderating (Studi pada karyawan tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 11(3), 1-14.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Umar, M. C., Mariyanti, S., & Safitri, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap intention turnover pada karyawan produksi di PT. SS Tangerang. *JCA of Psychology*, 1(01).

- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-32.
- Velnampy, T. and S. A. Aravinthan. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lanka Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 78-99.
- Wulandari, S. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara Leader Member Exchange (LMX) dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 5(4), 721-726.