

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan yang berada di Pulau Jawa. Lingkungan kerja perusahaan yang dinamis dan kompetitif sering kali menuntut produktivitas tinggi, sehingga berisiko memicu kelelahan mental dan stres kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek karyawan Generasi Z berusia 20–28 tahun yang bekerja di perusahaan di Pulau Jawa, dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Turnover Intention* yang diadaptasi dari Mobley dan skala Stres Kerja berdasarkan teori Robbins dan Judge. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,655. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 65,5%, sedangkan 34,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan turnover intention yang muncul. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja oleh perusahaan guna menekan tingkat pengunduran diri serta menjaga stabilitas dan kinerja organisasi.

Kata kunci: Stres Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z, Perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress on turnover intention among Generation Z employees in companies located on Java Island. A dynamic and competitive work environment often demands high productivity, which may trigger mental fatigue and work stress among employees. This study employed a quantitative approach involving Generation Z employees aged 20–28 years who work in companies on Java Island and have at least two years of work experience. The sampling technique used was purposive sampling. Data were collected using the Turnover Intention Scale adapted from Mobley and the Work Stress Scale based on the theory of Robbins and Judge. The results of simple linear regression analysis showed a coefficient of determination (R^2) value of 0.655. This indicates that work stress has a positive and significant effect on turnover intention, contributing 65.5%, while the remaining 34.5% is influenced by other factors outside this study. The higher the level of work stress experienced by employees, the higher the tendency for turnover intention to occur. These findings emphasize the importance of work stress management by companies in order to reduce employee turnover rates and maintain organizational stability and performance.

Keywords: *Work Stress, Turnover Intention, Generation Z, Companies.*