

The Effect of Work Stress and Compensation Dissatisfaction on Turnover Intention among Generation Z Employees in Medan City

Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakpuasan Kompensasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Medan

Puteri Amelia Chaida ¹⁾, M. Toyib Daulay ²⁾, Sri Rahayu ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ puteritamelia01@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [03 Juli 2026]

Revised [17 Agustus 2026]

Accepted [21 Agustus 2026]

KEYWORDS

Work-Related Stress,
Compensation Dissatisfaction,
Intent to Quit; Generation Z.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan ketidakpuasan kompensasi terhadap niat berhenti kerja karyawan Generasi Z di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif berbasis survei dengan kuesioner skala Likert kepada 110 responden. Sampel ditentukan berdasarkan G*Power dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja dengan koefisien 0,350, t-hitung 5,453, dan signifikansi 0,000. Ketidakpuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,604, t-hitung 8,825, dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F-hitung 69,469 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,557 menunjukkan bahwa 55,7% variasi niat berhenti kerja dapat dijelaskan oleh model. Penelitian terbatas pada karyawan Generasi Z di Kota Medan dengan dua variabel bebas. Penelitian ini memberi kontribusi pada kajian manajemen sumber daya manusia, terutama pengelolaan retensi karyawan muda.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and compensation dissatisfaction on turnover intention among Generation Z employees in Medan City. The study employed an associative quantitative survey using a Likert-scale questionnaire distributed to 110 respondents. The sample size was determined using G*Power, and the data were analyzed with SPSS version 24 through data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. Results: Work stress had a positive and significant effect on turnover intention, with a coefficient of 0.350, t-value of 5.453, and significance of 0.000. Compensation dissatisfaction also had a positive and significant effect, with a coefficient of 0.604, t-value of 8.825, and significance of 0.000. Simultaneously, both variables had a significant effect with an F-value of 69.469 and significance of 0.000. The adjusted R Square of 0.557 indicates that 55.7% of turnover intention is explained by the model. The study is limited to Generation Z employees in Medan City and uses two independent variables. The study contributes to human resource management, particularly employee retention among young workers.

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki keterikatan psikologis yang kuat terhadap organisasi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, persoalan retensi karyawan menjadi semakin penting karena keluarnya karyawan dapat menimbulkan biaya rekrutmen, pelatihan, adaptasi kerja, serta hilangnya pengetahuan organisasi. Niat berhenti kerja menjadi indikator awal yang perlu diperhatikan karena banyak keputusan keluar dari organisasi diawali oleh proses kognitif, seperti berpikir untuk berhenti, mengevaluasi pekerjaan, mencari alternatif, dan merencanakan perpindahan kerja (Mobley, 1977; Hom et al., 2017).

Isu tersebut menjadi relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja yang mulai memasuki pasar kerja secara lebih luas. Generasi Z umumnya merujuk pada individu yang lahir pada 1997 sampai 2012 (Pew Research Center, 2019). Kelompok ini tumbuh dalam lingkungan digital, terbiasa mengakses informasi dengan cepat, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas, keadilan, pengembangan diri, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika kondisi kerja tidak memenuhi harapan tersebut, karyawan Generasi Z cenderung lebih terbuka untuk mempertimbangkan peluang kerja alternatif.

Kota Medan menjadi konteks yang penting karena memiliki jumlah penduduk usia produktif yang besar dan tersebar di berbagai kecamatan. Data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan pada 2025 yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa kelompok usia 15 sampai 28 tahun mencapai jumlah yang signifikan di beberapa kecamatan, seperti Medan Deli, Medan Marelan, Medan Helvetia, Medan Tembung, dan Medan Denai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan muda merupakan bagian penting dari ketersediaan tenaga kerja lokal, sehingga perusahaan perlu memahami faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan keinginan mereka untuk bertahan.

Salah satu faktor yang sering berhubungan dengan niat berhenti kerja adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, waktu, dukungan, atau sumber daya yang dimiliki karyawan. Tekanan kerja dapat berupa beban kerja berlebih, target yang ketat, supervisi yang kurang mendukung, maupun konflik dalam penyelesaian tugas. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres dapat terjadi ketika individu menghadapi tuntutan atau peluang yang penting, tetapi hasilnya tidak pasti dan menuntut respons psikologis maupun fisik. Dalam kondisi kerja yang berlangsung lama, stres dapat mengurangi kenyamanan kerja dan mendorong karyawan mengevaluasi keberlanjutan pekerjaannya.

Selain stres kerja, ketidakpuasan kompensasi juga menjadi faktor penting. Kompensasi tidak hanya dipahami sebagai gaji, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, fasilitas kerja, dan penghargaan nonfinansial. Ketidakpuasan muncul ketika karyawan menilai bahwa imbalan yang diterima tidak sepadan dengan tanggung jawab, beban kerja, risiko kerja, atau kontribusi yang diberikan. Bagi karyawan Generasi Z yang berada pada fase awal membangun kemandirian ekonomi, kompensasi yang dianggap tidak adil dapat memperlemah loyalitas dan memperkuat pencarian pekerjaan lain.

Pra-survei terhadap 34 karyawan Generasi Z di Kota Medan menunjukkan indikasi masalah yang cukup kuat. Sebanyak 70,6% responden pernah mempertimbangkan untuk berhenti kerja apabila kondisi pekerjaan tidak sesuai harapan. Sebanyak 52,9% responden menyatakan sering memperoleh tekanan atau desakan waktu saat bekerja, sedangkan 70,6% responden merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat dibandingkan imbalan yang diterima. Temuan awal tersebut memperlihatkan bahwa niat berhenti kerja bukan hanya persoalan individual, tetapi juga berkaitan dengan kualitas pengelolaan beban kerja dan kompensasi.

LANDASAN TEORI

Niat Berhenti Kerja

Niat berhenti kerja merupakan kecenderungan sadar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Niat ini belum selalu diwujudkan dalam tindakan keluar, tetapi menjadi tahap psikologis yang mendahului perilaku berhenti kerja. Mobley (1977) menjelaskan bahwa proses keluarnya karyawan berawal dari ketidakpuasan, dilanjutkan dengan pemikiran untuk berhenti, pencarian alternatif, evaluasi alternatif, dan akhirnya keputusan keluar. Hom et al. (2017) juga menegaskan bahwa turnover merupakan tema penting dalam perilaku organisasi karena berkaitan dengan stabilitas tenaga kerja dan efektivitas organisasi.

Penelitian ini menempatkan niat berhenti kerja sebagai variabel terikat karena niat menjadi prediktor penting atas perilaku aktual. Dalam kerangka Theory of Planned Behavior, niat terbentuk melalui sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 1991). Pada konteks kerja, sikap negatif terhadap pekerjaan dapat muncul ketika karyawan menilai bahwa tuntutan kerja terlalu tinggi dan imbalan organisasi tidak sepadan. Oleh karena itu, stres kerja dan ketidakpuasan kompensasi dapat membentuk sikap negatif yang memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki. Robbins dan Judge (2017) memandang stres sebagai respons individu terhadap tuntutan, peluang, atau keterbatasan yang hasilnya dianggap penting tetapi tidak pasti. Dalam manajemen sumber daya manusia, stres kerja dapat muncul melalui beban kerja berlebih, tekanan waktu, kurangnya dukungan atasan, dan tuntutan target yang tidak proporsional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan erat dengan turnover intention. Udayana dan Dewi (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Dwiwana dan Ardana (2017) menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan hotel untuk keluar dari organisasi. Jufri dan Mellanie (2019) juga menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja meningkatkan turnover intention. Temuan serupa pada konteks karyawan Generasi Z ditunjukkan oleh Manggala dan Siswanto (2024), yang menegaskan bahwa stres kerja dan beban kerja menjadi faktor yang memengaruhi niat keluar pada sumber daya manusia Generasi Z.

Ketidakpuasan Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kompensasi menjadi salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kepuasan dan mempertahankan karyawan.

Kasmir (2016) menegaskan bahwa kompensasi dapat mencakup gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, serta bentuk penghargaan lain yang diberikan organisasi. Ketidakpuasan kompensasi muncul ketika karyawan menilai bahwa komponen tersebut tidak adil, tidak kompetitif, atau tidak sebanding dengan beban kerja.

Ketidakpuasan kompensasi dapat memperkuat niat berhenti karena kompensasi berkaitan langsung dengan persepsi keadilan organisasi. Karyawan yang merasa kontribusinya tidak dihargai secara proporsional cenderung menilai pekerjaan saat ini kurang layak dipertahankan. Susanti dan Rukhviyanti (2020) menemukan bahwa kompensasi dan stres kerja berhubungan dengan turnover intention. Rahayu, Finthariasari, dan Santri (2022) menegaskan pentingnya keadilan organisasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan turnover intention. Dalam konteks karyawan muda, kompensasi yang tidak memenuhi kebutuhan dasar dan harapan pengembangan diri dapat menjadi alasan kuat untuk mencari tempat kerja lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dan dianalisis secara statistik, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara stres kerja, ketidakpuasan kompensasi, dan niat berhenti kerja. Desain penelitian berbasis survei dipilih karena objek penelitian berupa persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang dialami secara langsung.

Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Medan. Generasi Z dalam penelitian ini merujuk pada individu yang lahir pada 1997 sampai 2012 dan berada pada rentang usia kerja awal. Jumlah sampel ditentukan menggunakan G*Power dengan effect size 0,15, alpha error probability 0,05, power 0,95, dan dua prediktor. Perhitungan tersebut menghasilkan ukuran sampel minimum 107 responden. Penelitian menggunakan 110 responden agar kebutuhan minimum sampel terpenuhi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Variabel stres kerja diukur melalui indikator beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, dan kualitas supervisi. Variabel ketidakpuasan kompensasi diukur melalui gaji pokok, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, dan penghargaan nonfinansial. Variabel niat berhenti kerja diukur melalui pikiran untuk berhenti, keinginan meninggalkan organisasi, dan keinginan mencari pekerjaan lain.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai niat berhenti kerja, X1 sebagai stres kerja, dan X2 sebagai ketidakpuasan kompensasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden penelitian berjumlah 110 karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Medan. Komposisi responden menunjukkan bahwa 54,5% responden berjenis kelamin laki-laki dan 45,5% perempuan. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 18 sampai 23 tahun, yaitu 65,5%. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden didominasi lulusan sarjana sebesar 40,9%, sedangkan berdasarkan masa kerja, kelompok terbesar adalah responden dengan masa kerja satu sampai tiga tahun sebesar 48,2%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	60	54,5%
	Perempuan	50	45,5%
Usia	18-23 tahun	72	65,5%
	23-28 tahun	38	34,5%
Pendidikan terakhir	Diploma	27	24,5%
	SMA/ sederajat	35	31,8%
	Sarjana	45	40,9%
	Pascasarjana	3	2,7%
Masa kerja	< 1 tahun	32	29,1%

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
	1-3 tahun	53	48,2%
	4-6 tahun	22	20,0%
	Lainnya	3	2,7%

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori cukup tinggi sampai tinggi. Rata-rata stres kerja sebesar 3,45 menunjukkan bahwa responden merasakan adanya tekanan pekerjaan, terutama beban kerja, keterbatasan waktu, dan dukungan supervisi. Rata-rata ketidakpuasan kompensasi sebesar 3,43 menunjukkan bahwa responden cenderung menilai gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan nonfinansial belum sepenuhnya sebanding dengan kontribusi kerja. Rata-rata niat berhenti kerja sebesar 3,44 menunjukkan adanya kecenderungan responden untuk mengevaluasi peluang kerja lain.

Tabel 2. Ringkasan Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah item	Rentang mean item	Rata-rata variabel	Kategori
Stres kerja	6	3,43-3,47	3,45	Tinggi
Ketidakpuasan kompensasi	10	3,39-3,52	3,43	Tinggi
Niat berhenti kerja	6	3,40-3,48	3,44	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2026

Uji kualitas data menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai *r*-hitung setiap item lebih besar daripada *r*-tabel sebesar 0,187. Nilai reliabilitas seluruh variabel juga berada di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,745. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,942 dan VIF sebesar 1,062 pada masing-masing variabel bebas. Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,336 dan ketidakpuasan kompensasi sebesar 0,311. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa model memenuhi asumsi dasar regresi.

Tabel 3. Ringkasan Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator hasil	Nilai	Kesimpulan
Validitas stres kerja	<i>r</i> -hitung > 0,187	0,784-0,819	Valid
Validitas ketidakpuasan kompensasi	<i>r</i> -hitung > 0,187	0,731-0,792	Valid
Validitas niat berhenti kerja	<i>r</i> -hitung > 0,187	0,742-0,814	Valid
Reliabilitas stres kerja	Cronbach Alpha	0,934	Reliabel
Reliabilitas ketidakpuasan kompensasi	Cronbach Alpha	0,944	Reliabel
Reliabilitas niat berhenti kerja	Cronbach Alpha	0,923	Reliabel
Normalitas	Asymp. Sig.	0,745	Normal
Multikolinearitas	Tolerance/VIF	0,942/1,062	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X1	Sig. Glejser	0,336	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X2	Sig. Glejser	0,311	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24.0, 2026

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,163 + 0,350X_1 + 0,604X_2 + e$. Koefisien stres kerja bernilai positif sebesar 0,350, sedangkan koefisien ketidakpuasan kompensasi bernilai positif sebesar 0,604. Artinya, peningkatan stres kerja dan ketidakpuasan kompensasi diikuti oleh peningkatan niat berhenti kerja karyawan Generasi Z di Kota Medan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	0,163	0,289	-	0,565	0,573	-	-
Stres kerja	0,350	0,064	0,358	5,453	0,000	0,942	1,062
Ketidakpuasan kompensasi	0,604	0,068	0,580	8,825	0,000	0,942	1,062

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24.0, 2026

Uji parsial menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai t-hitung 5,453 lebih besar dari t-tabel 1,982 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H1 diterima. Ketidakpuasan kompensasi memiliki nilai t-hitung 8,825 lebih besar dari t-tabel 1,982 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H2 diterima. Uji simultan menunjukkan nilai F-hitung 69,469 lebih besar dari F-tabel 3,081 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,557 menunjukkan bahwa 55,7% variasi niat berhenti kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja dan ketidakpuasan kompensasi, sedangkan 44,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 5. Ringkasan Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai utama	Kriteria	Kesimpulan
Uji t stres kerja	t = 5,453; Sig. = 0,000	t > 1,982; Sig. < 0,05	H1 diterima
Uji t ketidakpuasan kompensasi	t = 8,825; Sig. = 0,000	t > 1,982; Sig. < 0,05	H2 diterima
Uji F simultan	F = 69,469; Sig. = 0,000	F > 3,081; Sig. < 0,05	H3 diterima
Koefisien determinasi	Adjusted R Square = 0,557	55,7% variasi Y dijelaskan model	Model memiliki daya jelas sedang-kuat

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24.0, 2026

Pembahasan

Temuan pertama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja. Arah positif berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memikirkan atau mencari pekerjaan lain. Hasil ini konsisten dengan logika perilaku organisasi bahwa tekanan kerja yang terus berlangsung dapat mengurangi kenyamanan, menurunkan keterikatan, dan memperbesar keinginan keluar. Dalam konteks Generasi Z, tekanan waktu, beban kerja, dan dukungan supervisi menjadi semakin sensitif karena kelompok ini memiliki ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang komunikatif dan mendukung perkembangan diri.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Udayana dan Dewi (2017), Dwihana dan Ardana (2017), Jufri dan Mellanie (2019), serta Hidayati dan Mahfudiyanto (2024), yang menunjukkan bahwa stres kerja atau beban kerja dapat meningkatkan turnover intention. Temuan penelitian ini memperkuat bukti bahwa stres kerja bukan hanya persoalan psikologis individual, tetapi juga persoalan manajerial. Perusahaan yang tidak menata beban kerja, target waktu, dan mekanisme supervisi secara proporsional akan menghadapi risiko meningkatnya niat keluar, terutama pada karyawan muda yang memiliki akses informasi luas terhadap peluang kerja alternatif.

Temuan kedua menunjukkan bahwa ketidakpuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja. Artinya, semakin tinggi ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Kompensasi dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, fasilitas kerja, bonus, peluang pengembangan, serta bentuk penghargaan nonfinansial yang diberikan organisasi. Bagi karyawan Generasi Z, kompensasi sering kali dipahami sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, kompetensi, dan waktu yang mereka berikan kepada perusahaan. Ketika kompensasi dinilai tidak sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, atau standar kebutuhan hidup, maka muncul persepsi ketidakadilan yang dapat menurunkan kepuasan kerja dan memperbesar keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Koefisien ketidakpuasan kompensasi yang lebih besar dibandingkan koefisien stres kerja menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor yang lebih dominan dalam model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa keputusan karyawan Generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kelayakan dan keadilan kompensasi. Generasi Z cenderung lebih terbuka terhadap peluang kerja baru apabila merasa organisasi tidak memberikan

imbalan yang sesuai dengan ekspektasi dan kontribusi mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi secara lebih komprehensif, baik dari aspek finansial maupun nonfinansial. Penyusunan struktur gaji yang kompetitif, pemberian insentif berbasis kinerja, penyediaan fasilitas yang mendukung, serta penghargaan terhadap prestasi karyawan dapat menjadi strategi penting untuk menekan niat berhenti kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z..

Karyawan Generasi Z di Kota Medan berada pada fase awal pembangunan karier dan kemandirian ekonomi. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya dimaknai sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai tanda pengakuan organisasi atas kontribusi kerja. Ketika kompensasi dinilai tidak sebanding dengan beban atau tanggung jawab, karyawan dapat menilai bahwa organisasi tidak memberikan keadilan yang memadai. Temuan ini sejalan dengan Susanti dan Rukhviyanti (2020) serta Rahayu et al. (2022), yang menekankan bahwa aspek kompensasi, keadilan, dan lingkungan kerja berkaitan dengan niat keluar karyawan.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa stres kerja dan ketidakpuasan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja. Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin rendah tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaannya. Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik peran, keterbatasan waktu, maupun kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Sementara itu, ketidakpuasan kompensasi dapat timbul ketika karyawan merasa bahwa gaji, insentif, tunjangan, atau penghargaan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut dapat memperkuat evaluasi negatif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga mendorong munculnya keinginan untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih baik.

Dalam kerangka Theory of Planned Behavior, stres kerja dan ketidakpuasan kompensasi dapat membentuk sikap negatif karyawan terhadap pekerjaan, karena pekerjaan dipersepsikan sebagai sumber tekanan dan tidak memberikan imbalan yang memadai. Sikap negatif tersebut kemudian memperkuat niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dinilai lebih mampu memberikan kenyamanan, penghargaan, dan keseimbangan kerja yang lebih baik. Sementara itu, dalam kerangka komitmen organisasi, stres kerja yang tinggi dan kompensasi yang tidak memuaskan dapat melemahkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, menurunkan pertimbangan keberlanjutan untuk tetap bertahan, serta mengurangi rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja dan sistem kompensasi secara bersamaan, karena keduanya memiliki peran penting dalam menekan niat berhenti kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi retensi karyawan Generasi Z tidak cukup dilakukan melalui pendekatan administratif semata. Perusahaan perlu menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kapasitas karyawan, memperkuat dukungan atasan, memperbaiki transparansi kompensasi, serta memberikan penghargaan yang relevan dengan kontribusi kerja. Upaya tersebut penting agar niat berhenti kerja dapat dikendalikan sebelum berkembang menjadi keputusan keluar yang nyata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja karyawan Generasi Z di Kota Medan. Tekanan kerja, keterbatasan waktu, beban kerja, dan kualitas supervisi yang kurang mendukung dapat memperkuat kecenderungan karyawan untuk memikirkan atau mencari pekerjaan lain.

Ketidakpuasan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi negatif terhadap gaji pokok, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, dan penghargaan nonfinansial dapat memperlemah loyalitas karyawan Generasi Z. Secara simultan, stres kerja dan ketidakpuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja dengan kemampuan penjelasan model sebesar 55,7%..

Saran

Perusahaan di Kota Medan yang mempekerjakan karyawan Generasi Z disarankan mengevaluasi beban kerja, target penyelesaian tugas, dan pola supervisi agar tekanan kerja tidak berkembang menjadi faktor pendorong niat berhenti. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui pemetaan beban kerja, komunikasi rutin antara atasan dan karyawan, serta perbaikan dukungan kerja pada unit yang memiliki tekanan tinggi.

Perusahaan juga perlu memperkuat keadilan kompensasi melalui penyesuaian gaji, transparansi pemberian insentif, peningkatan manfaat tunjangan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan pemberian penghargaan nonfinansial secara konsisten. Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, work-life balance, dan peluang karier alternatif agar model penelitian dapat menjelaskan niat berhenti kerja secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2022). Workload, work-life interface, stress, job satisfaction and job performance: A job demand-resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653-670.
- Daulay, MT (2009). Pengaruh size, profitabilitas dan pertumbuhan aset terhadap struktur modal pada industri makanan dan minuman yang go public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* , 2 (2).
- Daulay, MT, & Sanny, A. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Desa Sumber Melati Diski. *Jurnal Internasional Penelitian Perdagangan dan Manajemen* , 9 (6), 83-85.
- Daulay, MT, Faried, AI, & Matondang, ES (2023). Meningkatkan Perilaku Dalam Melestarikan Hutan Mangrove Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Rowter* , 2 (1), 20-27.
- Daulay, MT, Sanny, A., & Khairiyah, P. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* ,
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. (2025). Data penduduk usia produktif Kota Medan. *Disdukcapil Kota Medan*.
- Dwihana, I. B. P. Y., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (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.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 275-285.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajawali Persada.
- Manggala, R. K., & Siswanto. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada sumber daya manusia Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2).
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Pew Research Center. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.
- Rahayu, S., Finthariasari, M. F., & Santri, D. R. (2022). Turnover intention review: The influence of organizational justice and the work environment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 917-926.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional untuk Penelitian Inovatif di Bidang Multidisiplin* , 6 (2), 250-253.
- Rahayu, S., & Junaidi, J. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dengan Alokasi Belanja Modal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja* , 5 (1), 31-44.
- Rahayu, S., Rossanty, Y., & Frandiko, F. (2024, Agustus). Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pelindo Regional 1 Medan Melalui Program Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pelabuhan. *Dalam Konferensi Internasional Episentrum Kerangka Ekonomi Global (hlm. 607-611)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sujarweni, W. (2022). Metodologi penelitian. Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. (2011). Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS. CV Andi Offset.
- Susanti, S., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan bagian cutting pada PT Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. JSMA: Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi, 12(1), 13-24.
- Udayana, I. G. A. P., & Dewi, I. G. A. M. A. (2017). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention di Simpang Inn Hotel Kuta. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(12), 6734-6762.