



J-BEAM: JOURNAL HOUSE OF BUSINESS, ECONOMICS, ACCOUNTING, AND MANAGEMENT

Journal homepage: <https://journal.pustakacendikia.com>

ISSN Online : 3090-7829

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Gen Z

Putri Eka Fariska¹, Inka Nuromavita², Nurokhim³

^{[1][2]} Universitas Selamat Sri

putriekafariska@gmail.com¹, nuromavitainka@gmail.com², nurokhim075@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 25/3/2025

Disetujui pada 20/4/2025

Dipublikasikan pada
30/4/2025

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Stres Kerja,
Budaya Organisasi, *Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z Di Industri Kreatif Kabupaten Batang. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 8,058 dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, Stres Kerja berpengaruh positif hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 6,478 dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, Budaya Organisasi berpengaruh positif hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 2,373 dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan tingkat signifikan sebesar 0,020. Secara simultan Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* hal ini dilihat dari nilai F-hitung sebesar 27,535 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan di dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, kreatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk tetap bersaing

dalam era globalisasi saat ini perlu memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan suatu generasi dari generasi satu ke generasi berikutnya dengan di sertai perkembangan teknologi begitu pesat. Generasi Z yaitu kelahiran pada tahun 1997 sampai 2012, yang merupakan generasi pertama yang sejak dini sudah mengenal teknologi.

Generasi Z sudah terbiasa menggunakan sosial media sejak dini. Firmadhina & Krisnani (2021). Era digitalisasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Generasi Z sebagai generasi yang paling sering menggunakan berbagai fitur media sosial sehingga ada banyak tantangan untuk Generasi Z dalam persaingan dunia kerja. Prabowo dkk (2024). Selain itu Generasi Z juga memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan belajar, mereka juga menunjukkan kemauan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tantangan kerja yang berbeda. Namun, Gen Z juga memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah loyalitas yang rendah dan komitmen yang rendah. Secara umum, Gen Z merupakan generasi yang memiliki karakteristik, tantangan, peluang, dan persepsi yang unik dalam dunia kerja. Tingginya minat untuk berpindah ketika pekerjaan tidak sesuai dengan ekspektasi mereka, didukung dengan kemampuan adaptasi yang tinggi, pada akhirnya akan menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention*. Suryaningtyas, dkk (2024).

Masalah yang sering di hadapi Generasi Z adalah mengalami *Turnover Intention* (ketika seseorang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya) di bidang pekerjaan industri kreatif seperti konten kreator dan *Host live*. Terlihat dari fenomena yang terjadi menjadi perhatian, karena Generasi Z cenderung lebih sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka mencari pengalaman baru, tantangan yang lebih besar, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Situasi ini menuntut mereka untuk mengatasi masalah dengan cara mengembangkan strategi yang efektif untuk memotivasi dan mempertahankannya. Menurut Putranti (2022:19) *Turnover Intention* merupakan niat seseorang untuk berhenti dan keinginan untuk keluar dari tempat kerja yang sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Selain itu *Turnover Intention* juga dijelaskan sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan faktor pengaruh ketidakpuasan, konflik antara tempat kerja, keluarga dan alasan pribadi lainnya.

Permasalahan terkait *Turnover Intention* pada penelitian ini berfokus pada Generasi Z yang bekerja sebagai karyawan di bidang industri kreatif sebagai konten kreator dan *Host live* yang mengalami stres kerja, kurangnya motivasi kerja, dan budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan tersebut, khususnya pada platform media sosial yang menuntut kreativitas dan produktivitas yang tinggi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling sering mempengaruhi niat Generasi Z untuk berhenti pada pekerjaan sebagai konten kreator dan *Host live* di bidang industri kreatif di tengah banyaknya persaingan yang semakin ketat. Faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan adalah motivasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan adalah stres kerja. Menurut Siagan (2019:300-301) bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi

dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dikelilingkannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Menurut Handoko (2014:200) berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan situasi lingkungan di luar pekerjaan. Gejala stres dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya adalah budaya organisasi. Menurut Mulyadi (2015:95) bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi, sehingga kuatnya suatu budaya organisasi yang baik, akan berpengaruh untuk meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku. Selain itu budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:2) Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya, dan sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja mereka harus mempelajari larangan dan kewajiban yang harus mereka taati dalam bekerja.

Temuan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Juanita dan Prasetya : 2021) telah membuktikan bahwa motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Wardana dan Jamal : 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Latansa, Rahmawati dan Yasin (2024) Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmizal dan Lasmi (2021) Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Kalsum dkk: 2022) menunjukan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan (Yuzalmi dkk: 2023) Menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Penelitian yang dilakukan (Izzah dkk,: 2021) Menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beberapa temuan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angelisa, (Chandra dan Indrastuti :2023) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan (Antara dkk :2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Ihwanti dan Gunawan :2023) menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Beberapa temuan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angelisa, (Chandra dkk, :2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan (Antara dkk.;2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Ihwanti dan Gunawan;2023) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Karmita, Yusnita dan Karmila (2023) Menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja keduanya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa temuan diatas yang sudah diuraikan, terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap *Turnover Intention*.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah energi penggerak yang mempengaruhi tingkah laku individu untuk mencapai tujuan. Terdapat dua jenis motivasi: intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, dan ekstrinsik, yang dipicu oleh rangsangan eksternal. Motivasi intrinsik lebih kuat dan penting dalam konteks pekerjaan, karena dapat meningkatkan semangat dan kontribusi positif terhadap hasil kerja. Pemberian motivasi yang tepat sangat krusial, karena tanpa motivasi, individu tidak dapat memenuhi standar kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Stres Kerja

Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Siagan (2019:300-301) bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dilingkungan nya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluar nya.

Menurut Mangkunegara, (2017:157) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekana darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Handoko (2014:200) berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan situasi lingkungan di luar pekerjaan. Gejala stres dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

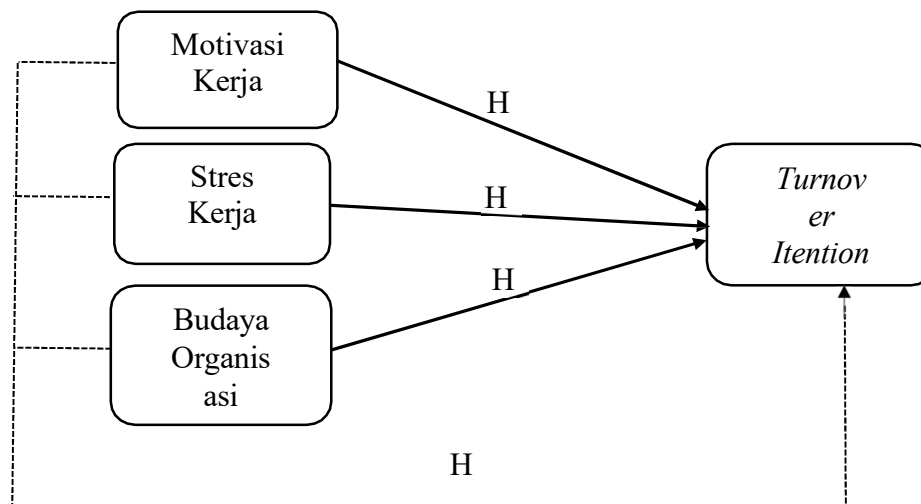
Budaya Organisasi

Menurut Mulyadi (2015:95) bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi, sehingga kuatnya suatu budaya organisasi yang baik, akan berpengaruh untuk meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku. Selain itu budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang di pegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap.

Turnover Intention

Menurut Robbins & Judge (2016:226) *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya atau keinginan niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya. dan alasan pribadi lainnya. Wibowo (2014:77) mengemukakan bahwa *Turnover Intention* merupakan kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H4 : Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, Populasi dan Sampel dalam Penelitian ini adalah Karyawan Gen Z yang bekerja di Industri Kreatif di kabupaten batang sebanyak 75 responden dari 75 responden tersebut terbagi dari beberapa industri kreatif yang ada di kabupaten Batang .

Tabel 1 Distribusi sampel pada masing-masing Bagian

Rotatoli	31 Karyawan
Keke Tv Official	15 Karyawan
Limpung Art Cinema	29 Karyawan
Total	75 Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2
Analisis Deskriptif Variabel

Variabel		Mean	Median	Mode	Min	Max
X1 (Motivasi Kerja)	X1.1	4,17	4,00	4	1	5
	X1.2	4,04	4,00	4	2	5
	X1.3	4,23	4,00	4	2	5
	X1.4	3,91	4,00	4	2	5
	X1.5	3,96	4,00	4	1	5
	X1.6	3,96	4,00	4	2	5
	X1.7	4,01	4,00	4	2	5
Rata-rata		4,04	4,00	4	1,71	5
X2 (Stres Kerja)	X2.1	3,76	4,00	4	1	5
	X2.2	4,12	4,00	4	2	5
	X2.3	4,08	4,00	4	2	5
	X2.4	3,92	4,00	4	2	5
	X2.5	4,15	4,00	4	3	5
	X2.6	4,28	4,00	4	3	5
Rata-rata		4,05	4,00	4	2,17	5
X3 (Budaya Organisasi)	X3.1	4,17	4,00	4	2	5
	X3.2	4,12	4,00	4	2	5
	X3.3	4,07	4,00	4	2	5
	X3.4	4,16	4,00	4	3	5
	X3.5	4,16	4,00	4	3	5
	X3.6	3,99	4,00	4	2	5
	X3.7	4,19	4,00	4	2	5
	X3.8	4,13	4,00	4	3	5
Rata-rata		4,12	4,00	4	2,37	5
Y (Turnover Intention)	Y1.1	3,44	4,00	4	1	5

Y1.2	3,29	4,00	4	1	5
Y1.3	3,15	4,00	4	1	5
Y1.4	3,19	4,00	4	1	5
Y1.5	3,55	4,00	4	1	5
Y1.6	3,79	4,00	4	1	5
Y1.7	3,85	4,00	4	1	5
Y1.8	3,47	4,00	4	1	5
Y1.9	3,52	4,00	4	1	5
Rata-rata	3,47	4,00	4	1	5

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Syarat	Hasil	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja)	>0,60	0,713	Reliabel
X2 (Stres Kerja)	>0,60	0,818	Reliabel
X3 (Budaya Organisasi)	>0,60	0,773	Reliabel
Y (<i>Turnover Intention</i>)	>0,60	0,880	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,646	4,252			6,267	,000
	X1	1,577	,196	1,024		8,058	,000
	X2	1,404	,217	,740		6,478	,000
	X3	,457	,192	,307		2,373	,020

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 5, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 26,646 + 1,577X_1 + 1,404X_2 + ,457X_3 + e$$

Dari hasil analisis dapat diungkapkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 26,646, artinya persamaan regresi menunjukkan nilai Y yang diharapkan ketika semua variabel independen (X1, X2, X3) bernilai 0.
2. Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention (Y) dengan koefisien regresi sebesar 1,577. Artinya, semakin tinggi tingkat kurangnya motivasi kerja pada karyawan Gen Z dalam industri kreatif, semakin tinggi keinginan mereka untuk

meninggalkan pekerjaan.

3. Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention (Y) dengan koefisien regresi sebesar 1,404. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan Gen Z dalam industri kreatif, semakin tinggi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
4. Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,457. Artinya, semakin tinggi tingkat kurang baiknya budaya organisasi yang dialami karyawan Gen Z, semakin tinggi keinginan karyawan Gen Z dalam industri kreatif untuk meninggalkan pekerjaan (namun pengaruhnya relatif kecil dibandingkan dengan motivasi kerja dan stres kerja).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,518	3,464

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan dari hasil tabel 6 bahwa Adjusted R Square sebesar 0,518 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $0,518 \times 100\% = 51,8\%$

Artinya Nilai Adjusted R Square 0,518 berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) dapat dijelaskan sekitar 51,8% dari faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan Gen Z di industri kreatif untuk meninggalkan pekerjaan (Turnover Intention). Sisanya, yaitu 48,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991,245	3	330,415	27,535	,000 ^b
	Residual	851,972	71	12,000		
	Total	1843,216	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai F hitung sebesar 27,535 lebih besar dari F-tabel = 2,73

dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Dependen *Turnover Intention* (Y).

Uji t (Parsial)

**Tabel. 8 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,646	4,252		6,267	,000
	X1	1,577	,196	1,024	8,058	,000
	X2	1,404	,217	,740	6,478	,000
	X3	,457	,192	,307	2,373	,020

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2022

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 8,058 $>1,667$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini menunjukkan karyawan Gen Z di industri kreatif memiliki tingkat kurangnya motivasi kerja yang tinggi, artinya semakin tinggi kurangnya motivasi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka ingin meninggalkan pekerjaan, dan ketika mereka merasa kurang termotivasi, mereka lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat kurangnya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan Gen Z untuk meninggalkan perusahaan, sehingga menambah keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya karena hal ini dapat menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan karyawan dan pelatihan karyawan baru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reseliani dkk.,(2022) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, penelitian yang dilakukan oleh Oktafiani dkk (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, penelitian yang dilakukan oleh Latansa (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, penelitian yang dilakukan oleh Tjendra (2024) Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisa data menunjukan bahwa secara parsial variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 6,478 > 1,667 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini menunjukan bahwa karyawan Gen Z di industri kreatif memiliki batas toleransi yang rendah terhadap stres kerja, dan ketika mereka mengalami tingkat stres kerja yang ditinggi mereka lebih cenderung memilih untuk mencari peluang lain yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan mereka. Dengan demikian perusahaan di industri kreatif perlu memprioritaskan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan Gen Z untuk mengurangi Turnover Intention.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferzanita (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Oktafiani dkk., (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Roseliani dkk (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Khalid dkk (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Fauziah dkk (2021) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil analisa data menunjukan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 2,373 > 1,667 dan tingkat signifikan sebesar 0,020 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini menunjukan bahwa karyawan Gen Z di industri kreatif memiliki tingkat kurangnya menghargai pada budaya organisasi yang tinggi, ketika budaya organisasi kurang sejalan dengan harapan Gen Z mereka cenderung akan merasa kurang nyaman dan tidak bertahan di perusahaan. Artinya semakin tinggi kurang baiknya budaya organisasi semakin tinggi, keinginan Gen Z untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk membangun budaya organisasi yang mendukung seperti memberikan kesempatan untuk berkembang dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk mengurangi Turnover Intention.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angelina dkk., (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Yuzalmi dkk (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Izzah dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Komalasari dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Pramono dan Wulansari (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini dilihat dari nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Artinya, secara bersama-sama variabel motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) memiliki peran penting dalam menentukan keinginan Gen Z untuk meninggalkan perusahaan di industri kreatif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reseliani dkk., (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Ferzanita (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Angelina dkk., (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil pengujian secara parsial diperoleh sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini menunjukan karyawan Gen Z di industri kreatif memiliki tingkat kurangnya motivasi kerja yang tinggi, artinya semakin tinggi kurangnya motivasi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka ingin meninggalkan pekerjaan, dan ketika mereka merasa kurang termotivasi, mereka lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat kurangnya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan Gen Z untuk meninggalkan perusahaan, sehingga menambah keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain.
2. Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini menunjukan bahwa karyawan Gen Z di industri kreatif memiliki batas toleransi yang rendah terhadap stres kerja, dan ketika mereka mengalami tingkat stres kerja yang ditinggi mereka lebih cenderung memilih untuk mencari peluang lain yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan mereka.
3. Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini menunjukan bahwa karyawan Gen Z di industri kreatif memiliki tingkat kurangnya menghargai budaya organisasi yang tinggi, ketika budaya organisasi kurang sejalan dengan harapan Gen Z mereka cenderung akan merasa kurang nyaman dan tidak bertahan di perusahaan. Artinya semakin tinggi kurang baiknya budaya organisasi, semakin tinggi keinginan Gen Z untuk meninggalkan perusahaan.
4. Hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja (X1), stres kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di Industri Kreatif Kabupaten Batang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafra Publishing
- Angelina, R., Idham, & Sari, N. A. (2020). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Niagamas Gemilang di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. JEMI, 20(1).

- Angelisa, Chandra, J., & Indrastuti, S. (2023). Influence Motivation, and Leadership Style on Turnover Intention at PT. Bank Central Asia TBK Main Branch Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 245-257 Antara,
- P. C. W., dkk (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 33-45.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 1076-1088.
- Faqih, W. A. (2019). Strategi pengembangan SDM dalam persaingan bisnis industri kreatif di era digital. 13(1).
- Fauziah, Z., Agung, A. A. P., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada seluruh karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal EMAS*, 2(1).
- Ferzanita, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada karyawan Milenial PT XYZ. *Dynamic Management Journal*, 7(4).
- Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2021). *Perilaku Generasi Z*
- Fitri, A. O. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 1034-1046.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung.
<https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/be84c683e1f8caf/jumlah-penduduk-kabupaten-batang-849-69-ribu-jiwa-data-per-2024>.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51-59
- Izzah, W.I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi: Studi pada karyawan outlet Ayam Goreng Nelongso cabang Malang. *Jurnal JIAGABI*, 10(2).
- Juanita R, G., & Prasetya, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover. *Jurnal Nasional Indonesia*, 1(10).
- Kalsum, U., Harlen, & Machasin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Perawat RS. Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 80-98.
- Karmita, Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(4), 142-152.

- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari sektor agribisnis di Indonesia. *Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76-85.
- Komalasari, E. S., Widiyomo, & Maulina, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Elang Transportasi Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 38-47.
- Latansa, M. M., Rahmawati, N. i., & Yasin, R. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Sinar Indah Kertas. *Jurnal Business and Economics*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marcella, J., & Le, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 6(1).
- Mawadati, D., & Permana Saputra, A. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 2(1).
- Perkembangan industri kreatif kab.batang <https://berita.batangkab.go.id/?p=1&id=11859>
- Prabowo, A., Pohan, Y.A., Adam, A. A., Aulanda, N. F., & Roni, S. (2024). Transformasi era digitalisasi dalam membentuk jiwa leadership pada gen Z dan milenial. *Transformasi Era Digitalisasi*, 2(2)
- Pramono, S. R., & Wulansari, P. (2023). Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap. *Journal of Management and Business*, 5(2).
- Putranti, H. R. D (2022). Turnover Intention. Penerbit Eureka Media Aksara, Oktober 2022 Anggota IKAPI Jawa Tengah No. 225/JTE/2021.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Sugiyono (2017:85)