

**PENGARUH KOMPENSASI, TINGKAT *STRESS* DAN *TURNOVER*
INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta)
SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar sarjana**



**Disusun Oleh:
Virnauli Yohana Simorangkir
2121 31612**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, TINGKAT *STRESS* DAN *TURNOVER* *INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

VIRNAULI YOHANA SIMORANGKIR

Nomor Induk Mahasiswa: 212131612

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Kamis tanggal 26 Juni 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


Prof. Miswanto Dr., M.Si.

Penguji


Astuti Purnamawati, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 8 Juli 2025

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari kompensasi, tingkat *stress*, dan niat untuk keluar terhadap performa karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Alasan di balik penelitian ini adalah munculnya fenomena tingginya niat untuk keluar dan dinamika kerja di kalangan Generasi Z, yang dikenal sebagai individu yang adaptif tetapi memiliki harapan tinggi mengenai lingkungan kerja, imbalan, dan keseimbangan hidup. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar di antara karyawan Generasi Z dari berbagai perusahaan di Yogyakarta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Di sisi lain, tingkat *stress* dan niat untuk keluar menunjukkan dampak negatif terhadap kinerja, meskipun tidak signifikan secara statistik. Secara bersamaan, ketiga variabel ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusi model terhadap variasi kinerja tergolong rendah. Temuan ini menyoroti pentingnya menerapkan strategi kompensasi yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z serta perlunya memperhatikan faktor-faktor lain di luar model penelitian yang juga dapat memengaruhi kinerja. Studi ini menawarkan implikasi praktis bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam merancang kebijakan kompensasi dan program untuk mempertahankan karyawan. Keterbatasan dari penelitian ini mencakup cakupan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel yang sempit, rendahnya koefisien determinasi, dan sampel yang hanya fokus pada Generasi Z di Yogyakarta. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan variabel dan lokasi studi agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan bermanfaat

Kata kunci : kompensasi, Tingkat *Stress*, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan, Generasi Z

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Diyanti, dan Adhika (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Generasi Z adalah kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini dikenal memiliki kecenderungan yang dinamis serta keinginan tinggi untuk mencoba hal-hal baru, yang disebabkan oleh karakteristik yang mudah merasa tidak puas dan kurang betah dalam suatu kondisi. Sikap tersebut membuat Generasi Z cenderung lebih aktif dalam berpindah-pindah pekerjaan. Kecenderungan untuk merasa tidak puas dan cepat bosan menjadikan *Turnover Intention* pada Generasi Z sebagai isu penting yang perlu mendapat perhatian dalam dunia kerja saat ini.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen valid dalam setiap organisasi, baik dalam konteks perusahaan maupun lembaga. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Upaya maksimal perlu dilakukan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengelolaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber Daya Manusia yang tepat, organisasi lebih mudah dalam menghadapi berbagai tantangan serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi (Tambunan dan Pandiangan, 2024)

Dalam dunia kerja era modern yang dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mampu mempertahankan karyawan, khususnya dari kalangan generasi muda seperti Generasi Z. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, adaptif, namun juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas, serta penghargaan yang layak atas kontribusinya. Perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dari generasi ini, salah satunya adalah melalui pendekatan yang tepat terhadap kompensasi, tingkat *stress* kerja, dan *Turnover Intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan (Semnas et al. 2024).

Menurut Noer et al. (2024), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Kompensasi memegang peranan krusial dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan, terutama bagi Generasi Z yang dikenal memiliki ekspektasi yang jelas terhadap nilai dan imbalan atas kontribusi. Sebagai salah satu bentuk pengakuan dan penghargaan organisasi terhadap kinerja individu, kompensasi yang kompetitif dan adil secara langsung dapat meningkatkan rasa memiliki, keterlibatan, dan motivasi karyawan untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi. Generasi Z, yang tumbuh dengan pemahaman yang kuat tentang nilai diri dan potensi, cenderung melihat kompensasi tidak hanya sebagai sekadar imbalan finansial, tetapi juga

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebagai indikator pengakuan atas keterampilan, usaha, dan hasil kerja Karyawan. Struktur kompensasi yang transparan, kompetitif dibandingkan dengan pasar kerja, dan sejalan dengan kinerja individu diyakini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat motivasi dan pada akhirnya, kinerja kerja Generasi Z

Menurut Diyanti, dan Adhika (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Generasi Z adalah kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini dikenal memiliki kecenderungan yang dinamis serta keinginan tinggi untuk mencoba hal-hal baru, yang disebabkan oleh karakteristik yang mudah merasa tidak puas dan kurang betah dalam suatu kondisi. Sikap tersebut membuat Generasi Z cenderung lebih aktif dalam berpindah-pindah pekerjaan. Kecenderungan untuk merasa tidak puas dan cepat bosan menjadikan Turnover Intention pada Generasi Z sebagai isu penting yang perlu mendapat perhatian dalam dunia kerja saat ini.

Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan, dan etika seorang pegawai berguna untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab kerjanya agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai lainnya apabila terjadi perbedaan kompensasi yang di dapat. Peran sumber daya manusia yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, dan pembinaan pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan yang bekerja di organisasi tersebut dan juga mengurangi motivasi karyawan tersebut

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam bekerja (Putri dan Zaman,2024).

Penyebab utama *stress* ini antara lain adalah kurangnya pengalaman dalam menghadapi tekanan kerja, tidak terpenuhinya ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang ideal, serta kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja. Bila tidak ditangani secara serius, kondisi ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas, rendahnya loyalitas terhadap perusahaan, serta meningkatnya angka pengunduran diri. Penting bagi perusahaan-perusahaan di Yogyakarta untuk mulai mengembangkan pendekatan manajemen *stress* yang adaptif dan ramah terhadap karakteristik Generasi Z (Manggala dan Siswanto 2024).

Menurut Arlen dan Hamsal (2024), menyatakan bahwa *stress* kerja terjadi ketika beban pekerjaan dan tekanan organisasi melebihi kapasitas individu dalam mengelola tuntutan tersebut, sehingga memengaruhi keseimbangan emosional, produktivitas, hingga kesehatan mental. Dalam konteks generasi muda seperti Generasi Z, tingkat *stress* dapat meningkat karena karakteristik pribadi yang sensitif terhadap tekanan sosial, ekspektasi karier yang tinggi, serta kebutuhan kestabilan emosional dalam lingkungan kerja yang cepat berubah.

Menurut Dewi et al. (2023), **Turnover Intention** merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sadar maupun tidak sadar, yang biasanya dipengaruhi oleh ketidakmenarikan pekerjaan saat ini atau adanya peluang kerja lain yang dianggap lebih baik. Indikator untuk mengukur **Turnover Intention** meliputi sikap lalai dalam bekerja, kecenderungan menunda tugas, harapan untuk mendapatkan pekerjaan baru, dorongan untuk

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengundurkan diri, serta aktivitas mencari lowongan pekerjaan. Fenomena **Turnover Intention** ini menjadi tantangan serius, terutama di kalangan **Generasi Z**, yang diketahui memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah pekerjaan secara aktif.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingginya *Turnover Intention* adalah *stress* kerja. *Stress* kerja merupakan reaksi psikologis yang timbul akibat tekanan emosional atau tuntutan fisik di lingkungan kerja, yang dapat menimbulkan ketegangan, ketidakstabilan emosi, rasa khawatir, hingga perasaan tidak nyaman dalam menjalankan tugas. Indikator *stress* kerja mencakup tuntutan pekerjaan, peran yang diemban, harapan dalam hubungan interpersonal, struktur organisasi, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi (Arlen dan Hamsal, 2024).

Menurut Manggala dan Siswanto (2018) Diungkapkan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tekanan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk keluar dari pekerjaan.. Hal ini menunjukan bahwa *stress* kerja mengakibatkan individu tertekan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor lain yang diduga terhadap niat keluar pada Generasi Z adalah banyaknya pekerjaan. Pekerjaan yang terlalu banyak bisa mengakibatkan penumpukan tugas, memaksa menyelesaikan pekerjaan pada waktu istirahat, dan pada akhirnya menimbulkan keinginan untuk resign atau berpindah ke perusahaan lain. Manajemen tugas dan distribusi kerja yang tepat menjadi salah satu strategi penting dalam mengatasi beban kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berlebih. Indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan waktu kerja serta standar pelaksanaan tugas. Beban kerja memiliki dampak yang besar terhadap niat untuk berpindah kerja. (*Turnover Intention*).

Dalam dunia kerja yang dinamis, khususnya di kalangan Generasi Z di Yogyakarta, kompensasi, *stress* kerja, dan *Turnover Intention* saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi yang layak mendorong motivasi dan kinerja, sementara *stress* yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan niat untuk pindah kerja. *Turnover Intention* yang tinggi berdampak negatif pada stabilitas dan kinerja tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan menjaga keseimbangan antara kompensasi, manajemen *stress*, dan strategi retensi untuk mengoptimalkan kinerja Generasi Z.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LANDASAN TEORI

1. Tori dua faktor

Teori Dua Faktor, yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959, menjelaskan bahwa terdapat dua kategori utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivasi dan faktor higiene. Dalam konteks ini, faktor-faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting.

a) Faktor motivasi

Menurut Nurrohmah (2017), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini bersumber dari dalam diri individu, yang mendorong mereka untuk berusaha keras demi mencapai suatu pencapaian.

Faktor-faktor higiene menurut (Purba et al. 2022) meliputi aspek-aspek seperti kondisi kerja fisik, hubungan antarpribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, serta keamanan kerja. Selain itu, faktor motivator yang berhubungan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pertumbuhan dan perkembangan juga penting dalam konteks pekerjaan dan kepuasan karyawan.

b) Faktor higlene

Menurut King (2023) Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berasal dari dua faktor yang berbeda. Herzberg menjelaskan bahwa faktor higiene tidak dapat memotivasi karyawan. Penggunaan faktor ini untuk mencapai tujuan terkadang dapat menghasilkan dampak negatif dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

jangka panjang. Faktor-faktor higiene mencakup berbagai aspek pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh (Purba et al. 2022), mencakup keadaan kerja secara fisik, interaksi antar pribadi, peraturan dan manajemen perusahaan, pengawasan, pendapatan, serta keselamatan kerja.

2. Teori Transaksional *Stress*.

Teori transaksional *stress* yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman menjelaskan adanya hubungan berbentuk kurva antara tingkat *stress* dan kinerja. Mereka menyatakan bahwa *stress* yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Dengan demikian, tingkat *stress* kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Tekanan transaksional yang dijelaskan oleh Lazarus dan Folkman (1984), dan dikutip oleh Menurut Lumban Gaol (2016) mengidentifikasi tiga pendekatan utama dalam memahami *stress*, yaitu pendekatan stimulasi, respons, dan transaksional. Pendekatan transaksional, yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman, menegaskan bahwa *stress* kerja muncul ketika seseorang menilai bahwa tuntutan dari lingkungan lebih besar daripada sumber daya yang dimilikinya. Rashid et al. (2020) menunjukkan bahwa tekanan muncul akibat interaksi antara pelajar dan lingkungan mereka. Dalam teori ini, *stress* dapat terjadi ketika individu menghadapi situasi yang mengganggu pemikiran atau aktivitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mereka.

3. Teori Komitmen

Teori komitmen organisasi menjelaskan tentang teori keterikatan. Teori ini menyiratkan adanya hubungan antara figur sosial tertentu dengan berbagai fenomena. Menurut (Efendy, 2017) attachment theory theory merujuk pada hubungan emosional yang terjadi antara individu yang memiliki makna khusus satu sama lain. Sementara itu Puryana (2021) Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap keberlangsungan serta kesejahteraan organisasi tersebut. Komitmen ini melibatkan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, serta kesediaan untuk berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan yang membuat mereka tetap setia dan terlibat aktif dalam organisasi.

Pengaruh kompensasi, tingkat stres, dan turnover

a. Pengaruh kompensasi

Menurut Mirdan, (2021) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja yang ditunjukkan karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sementara itu, Agathanisa dan Prasetyo (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai Semua jenis penerimaan, baik itu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam bentuk uang ataupun barang, yang diterima oleh pegawai sebagai balasan atas kerja yang telah mereka sediakan untuk perusahaan. Peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk memperhatikan aspek komunikasi antar karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Arifudin (2019).

Tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah berkontribusi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian (Leonardo dan Andreani, 2015) kompensasi terbagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi non-finansial. Dengan memberikan perhatian melalui kompensasi ini, perusahaan menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara perusahaan dan karyawan.

b. Pengaruh stress kerja

Menurut Wartono (2017) stress kerja adalah kondisi ketergantungan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang karyawan. Faktor penyebab stress ini biasanya berkaitan dengan lingkungan kerja tempat mereka

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

beroperasi. Untuk mengatasi stress di lingkungan perusahaan dan mengurangi tingkat turnover karyawan akibat beban kerja yang berlebihan serta minimnya jenjang karir, perusahaan dapat melakukan beberapa langkah, antara lain (Wartono,2017):

a.) Mengadakan komunikasi dua arah untuk menciptakan interaksi yang efektif.

b) Meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan.

Beberapa faktor pemicu stress meliputi target harian yang sulit dicapai, kesulitan untuk beristirahat, dan hubungan yang tegang dengan atasan atau rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menetapkan target yang realistis agar dapat dicapai, memberikan waktu istirahat yang cukup sesuai dengan jadwal, serta mengadakan pelatihan mengenai kerja sama tim yang baik, terutama untuk karyawan kontra (Arif et al., 2021).

Menurut Sholikin (2011) semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan, maka kepuasan kerjanya cenderung semakin menurun. Selain itu penelitian Ardiansyah et al. (2013) menunjukkan bahwa kebisingan di dalam perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat stress karyawan.

Untuk itu, Ceven et al. (2009) menyarankan agar stress kerja harus diminimalisir dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu, serta memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas pegawai

c. Pengaruh turnover intention

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Niat keluar atau Turnover Intention merujuk pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, yang biasanya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini atau adanya alternatif pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Menurut Gunawan dan Andani (2020), Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja, meskipun keinginan tersebut belum terwujud dalam tindakan nyata.

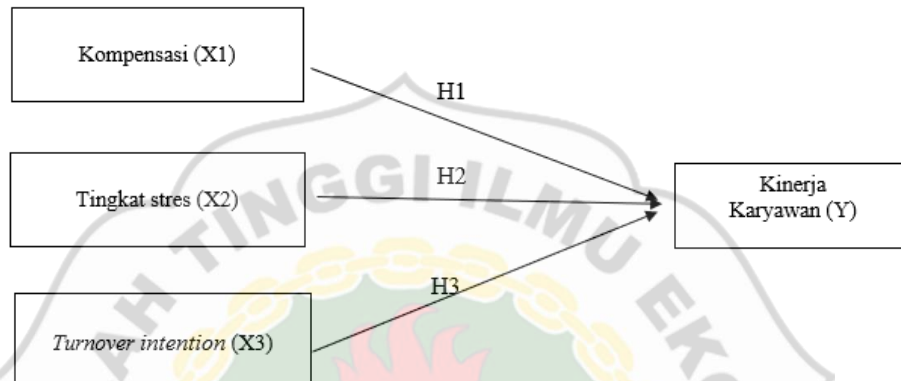
Beberapa faktor yang mempengaruhi Turnover Intention antara lain usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan, sebagaimana diungkapkan oleh (Prawitasari, 2016). Untuk karyawan yang lebih muda dan belum menempuh pendidikan tinggi, penting bagi perusahaan untuk memberikan bimbingan yang baik. Jika mereka memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, diharapkan mereka tidak akan terdorong untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut peneliti Asih, (2021) juga menyarankan agar untuk mengurangi Turnover Intention, karyawan perlu saling mendukung satu sama lain dan memberikan dukungan kepada atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam semangat kekeluargaan. Selain itu, karyawan diharapkan memberikan saran untuk pengembangan karir di perusahaan agar program-program perusahaan dapat direalisasikan. Dengan bersyukur atas apa yang dimiliki, akan meminimalisir keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

baik.

Model penelitian



Hipotesis 1 kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 tingkat stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PEMBAHASAN

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam uji t menunjukkan bahwa (Sig.) untuk kompensasi adalah 0,202 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis pertama menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terdukung. Artinya walaupun kompensasi menjadi faktor yang menarik di dunia pekerjaan, pengaruhnya terhadap generasi Z ini terbukti signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Noer et al., (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

2. Tingkat Stress terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam uji t menunjukkan bahwa (Sig.) untuk tingkat stress adalah 0,371 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis kedua menyatakan “stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” tidak terdukung. Artinya penurunan kinerja akibat adanya stress saat bekerja, data penelitian ini cukup kuat untuk menyatakan bahwa tingkat stress benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil ini sejalan dengan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Stress yang tinggi, baik karena beban kerja, tekanan organisasi, maupun ekspektasi yang tidak nyata, dapat menurunkan produktivitas, loyalitas, dan bahkan kesehatan mental karyawan. Generasi Z, yang dikenal sensitif terhadap tekanan sosial dan membutuhkan kestabilan emosional, cenderung mengalami penurunan kinerja ketika stress kerja tidak dapat dikelola dengan baik. Dalam penelitian Arlen dan Hamsal, (2024), yang menyatakan bahwa stress kerja yang tidak terkendali dapat mengganggu keseimbangan emosional. Tingkat stress yang dialami oleh pegawai, penyebab stress yang paling besar adalah kurangnya peluang untuk mengembangkan diri. Di sisi lain, dalam aspek hubungan kerja, penyebab stress yang paling signifikan adalah karyawan seringkali harus bekerja lebih dari jam yang ditentukan (lembur). Dengan kata lain, jika karyawan tidak mengalami stress kerja, maka performa mereka akan baik, dan sebaliknya, jika mereka merasakan stress, maka kinerja mereka akan terganggu Oktaviani dan Irmayanti, (2021)

3. Turnover terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam uji T menunjukkan bahwa (Sig.) untuk *Turnover Intention* adalah 0,084 lebih besar dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi negatif -0,084 yang satu satuan pada *turnover* cenderung menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga menyatakan “*Turnover Intention* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan” tidak

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berbukti”. Artinya *turnover intention* tidak terbukti atau tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Naik turunnya *Turnover Intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Semakin besar *Turnover Intention*, semakin rendah kinerja yang di tunjukkan. Menurut Yanti et al.,(2025) juga menyebutkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibat dari *Turnover Intention* karyawan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, maka turnover akan berdampak pada kinerja mereka baik secara hasil maupun perilaku mereka saat melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Azura et al., (2023) turnover berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi turnover intention maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Temuan Penelitian

Berdasarkan dari analaisi data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kompesasi menunjukan pengaruhh positif dan signifikan terhadap peerforma karyawan Generasi Z. Pembelian imbalan yan adil dan sesuai harapan berpotensi meningkatkan motivasi, partisipasi, srta produktifitas karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Tingkat *stress* memiliki dampak negatif terhadap performa, tetap dalam penelitian ini, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Berarti, meski *stress* dapat menurunkan performa, ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di lokasi penelitian
- Niat untuk berpindah kerja juga berhubungan negatif dengan kinerja, namun dampaknya tidak signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah kerja dapat berpotensi menurunkan performa, tetapi faktor ini belum menjadi elemen utama dalam konteks penelitian ini.
- Dari keseluruhan, ketiga variabel (kompensasi, *stress* kerja, *Turnover Intention*) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, namun kontribusi model terhadap variasi kinerja karyawan masih tergolong rendah, sehingga ada faktor yang mendukung

2. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain:

- Sampel yang diambil hanya terbatas pada Generasi Z di Yogyakarta, sehingga temuan penelitian ini belum bisa diterapkan secara umum ke wilayah atau kelompok generasi yang lain
- Ruang lingkup variabel yang terbatas hanya pada kompensasi, tingkat *stress*, dan niat berpindah kerja, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi performa karyawan secara

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

komprehensif

- Data yang dikumpulkan melalui kuesioner *daring* berpotensi adanya bias responden yang cenderung bekerja.

3. Saran

Saran bagi penelitian berikutnya adalah:

- Dikarenakan kompensasi terbukti signifikan meningkatkan kinerja, perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan kompetitif sesuai keputusan karyawan.
- Peneliti selanjutnya sebaiknya melibatkan sampel yang baik dan beragam, serta memperluas cakupan wilayah agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat meluas
- Karena model hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel baru seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor *stress* kerja dan *turnover* intensiion melalui program kesejahteraan, konseling, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(2), 238. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724>
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Aisah, S. . (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Alfatania P.A. (2017). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Bedah Surabaya. *Jaki*, 5, 123–129.
- Ardiansyah, M. R., Salim, J., & Susihono, W. (2013). Pengaruh Intensitas Kebisingan Terhadap Tekanan Darah dan Tingkat Stres Kerja. *Jurnal Teknik Industri*, 1(1), 7–12. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/110/72>
- Arif, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak Di Pt. X. *Arif.M, Malaka.T,Novrikasari.N*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2639>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Asih, R. P. . (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Azizah, J. N., & Prahawan, W. (2024). Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business Technology and Economics*, 1(3), 121–130. <https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/about>
- Azura, N., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 201–214.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Dewi, N. U. ., Alhadar, F. ., & Mustafa, I. . (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). (2021). *Jurnal EMAS. Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). (2021). *Jurnal EMAS. Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Efendy, S. P. A. (2017). Hubungan pola kelekatan (attachment) anak yang memiliki ibu bekerja dengan kematangan sosial di SDN Tlogomas 02 Malang. *Skripsi*, 53(9), 1689–1699.
- Effendi, D. R., & Santosa, A. (2025). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Gen Z di Kota Payakumbuh. 9, 657–667.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Fadhilah, I., & Ulviana, D. (2025). Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja , dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. 2(1), 543–551.
- Fak, D., & Iain-su, D. (2011). Penelitian kepustakaan. 0(01), 36–39.
- Fauzan, A. (2022). Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Ginting Suka, S. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i2.640>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Irawan, C., & Wibowo, F. P. (2025). Pengaruh Reward , Stress Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Gala Sarana Utama Tangerang. 1, 1–9.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jawa, S., Wisnuwardani, G. K., & Mas, F. (2024). (Studi Perawat Wanita Rumah Sakit Paru dr . Ario Wirawan Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Perawat Wanita. 13, 1–11.
- King, D. (2023). Herzberg. Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>
- Lenaini, I., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2021). TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PURPOSIVE DAN. 6(1), 33–39.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kopanitia. Agora, 3(2), 28–31.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stress: Stimulus, Respons, dan Transaksional. Buletin Psikologi, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Maghfira, I. dan Efendi, A. (2022). “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen.” Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO), 2(e-ISSN 2502-4175), 15.

