

Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan Generasi Z Kota Samarinda

Nadila Syafira ^{1*}, Dian Dwi Nur Rahmah ²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75119, Indonesia.

Corresponding Email: nadsyafira19@gmail.com ^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 4 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 30 Juni 2025; Diterima 15 Juli 2025; Diterbitkan 1 Agustus 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Syafira, N., & Rahmah, D. D. N. (2025). Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan Generasi Z Kota Samarinda. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2648-2657. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4427>.

Abstrak

Loyalitas karyawan menjadi hal krusial yang harus dijaga kualitasnya bagi setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya. Akan tetapi, ada hal-hal yang dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan seperti terjadi stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja memengaruhi kondisi psikologis, fisiologis hingga perilaku karyawan sehingga lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak aman. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan, terutama pada karyawan generasi Z yang cenderung lebih selektif dalam pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak hanya menguntungkan tetapi juga menciptakan rasa aman dalam bekerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan generasi Z di kota Samarinda dan menggunakan teknik simple random dalam pemilihannya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala loyalitas karyawan dan skala stres kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan dioleh dengan bantuan SPSS versi 26.0 for windows. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi Z di kota Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung > F tabel dan mencapai persentase sebesar 23.3%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guna menjaga kualitas loyalitas karyawan tetap baik.

Kata Kunci: Stres Kerja; Loyalitas Karyawan Generasi Z.

Abstract

Employee loyalty is a crucial aspect that must be maintained by every company in running its business. However, certain factors can decrease employee loyalty to the company, such as work-related stress experienced by employees. Work stress affects employees' psychological, physiological, and behavioural conditions, making the work environment feel uncomfortable and unsafe. This study aims to examine the effect of work stress on employee loyalty, particularly among generation Z employees, who tend to be more selective in choosing jobs that are not only beneficial but also provide a sense of security. The subjects of this study were 105 generation Z employees in Samarinda, selected using a simple random sampling technique. The data collection methods used were the employee loyalty scale and the work stress scale. The analysis technique applied was simple linear regression, processed with the help of SPSS version 26.0 for Windows. The results of this study indicate that work stress influences the loyalty of generation Z employees in Samarinda. This is evidenced by the calculated F-value being greater than the F-table value, with an impact percentage of 23.3%. The results of this study indicate that companies should pay attention to factors that cause work stress in order to maintain the quality of employee loyalty.

Keyword: Work Stress; Loyalty of generation Z employees.

1. Pendahuluan

Generasi Z merupakan generasi yang terbuka dengan segala perubahan yang dibawa oleh arus globalisasi, banyak pro kontra dari sifat terbuka yang dimiliki generasi Z. Salah satunya adalah generasi Z menyadari betapa pentingnya kesehatan mental dan menghindari apapun yang dapat mengganggu stabilitas mental mereka. Nurramadhania & Idulfilastri (2023) menyebutkan bahwa semangat kerja yang dimiliki generasi Z berada pada tingkat yang kuat terutama dalam membuat perencanaan karis dan mereka tidak segan memberikan peran yang terbaik bagi perusahaan, selain itu generasi Z menyadari pentingnya kesinambungan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan, yang mana hal tersebut menjadi aspek krusial yang dilihat generasi Z ketika mencari pekerjaan. Menurut Jessica *et al.* (2023) karyawan generasi Z memiliki ciri khas sebagai kelompok orang yang menghargai dan memanfaatkan waktu istirahat saat bekerja guna menjalani kegiatan pribadi. Generasi Z memprioritaskan dan menyadari pentingnya keseimbangan dalam kehidupan dalam lingkup perusahaan dan kehidupan pribadi mereka, atas dasar tersebut generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan fleksibilitas guna mencapai keseimbangan tersebut (Fauziah dkk., 2024). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang biasa dikenal dengan istilah *work life balance* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Nawarcono & Setiono, 2021). Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja sekarang (Hawa & Nurtjahjanti, 2020). Menurut Larissa *et al.* (2023) loyalitas tinggi dari karyawan akan berdampak pada kemudahan perusahaan meraih tujuan perusahaan, dimana loyalitas karyawan sendiri diartikan sebagai bentuk setia dan sikap patuh seseorang karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Hal tersebut dikarenakan loyalitas karyawan memiliki nilai-nilai aspek yang penting bagi perusahaan seperti ketaatan terhadap peraturan dan perintah, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, kerelaan untuk mengabdikan kepada perusahaan dan nilai kejujuran dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 2015). Penting bagi perusahaan untuk memastikan kelayakitasan sumber daya manusianya guna dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi pada kenyataan yang terjadi, menunjukkan bahwa bagi generasi Z tidak segan memikirkan untuk *resign* dari pekerjaan mereka. Untuk dapat lebih memahami gambaran fenomena loyalitas karyawan pada generasi Z di kota Samarinda, pada bulan November 2024 peneliti melakukan survei awal secara daring kepada 30 karyawan dari generasi Z Kota Samarinda. Survei awal yang disebar berupa lima pernyataan berdasarkan indikator dari loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Menurut hasil data yang diperoleh dari survei awal, peneliti menyoroti bahwa adanya rasa ingin keluar dari pekerjaan yang cukup tinggi dari karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Intensi *turnover* atau keinginan untuk melakukan *resign* tentunya menyebabkan menurunnya tingkat loyalitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Tentunya hal tersebut menjadi hal yang perlu diberikan perhatian oleh perusahaan. Menurut Urmila & Rayuwanto (2022) cara untuk memupuk loyalitas karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, dan juga dengan membangun lingkungan kerja yang terhindar dari faktor-faktor penyebab stres kerja. Pratama & Saputro (2024) juga menyebutkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Stres kerja merupakan kondisi krisis yang memiliki pengaruh pada emosional, kognitif hingga fisiologis individu yang timbul dari konflik atau tekanan di lingkungan kerja (Makkira *et al.*, 2022). Stres kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tuntutan yang dalam lingkungan kerja maupun hubungan antar rekan kerja melampaui kemampuannya dalam memenuhi tuntutan tersebut (Puspitawati & Atmaja, 2020). Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang terjadi dalam lingkungan perusahaan. Puspitawati & Atmaja (2020) menyebutkan bahwa stres kerja muncul dikarenakan adanya beban kerja yang terlampaui berlebih dan lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk mengerjakan pekerjaan, selain itu stres kerja juga dipengaruhi oleh arahan dari pemimpin yang kurang baik dan minimnya pelatihan untuk karyawan. Rivaldo *et al.* (2021) juga menyebutkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh tanggung jawab yang tidak pasti dalam melakukan pekerjaan, tenggat waktu yang singkat dalam mengerjakan pekerjaan, fasilitas yang tidak memadai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, hingga beban pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan

RESEARCH ARTICLE

karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Dimana ketika kinerja karyawan menurun dapat berdampak juga terhadap loyalitas karyawan. Astiti *et al.* (2019) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan berhubungan dengan tingkat kualitas kinerja dari karyawan. Menurut Robbins (dalam Issom & Aprilia, 2019) karyawan yang mengalami stres kerja memunculkan beberapa masalah dalam kehidupan pribadinya, tidak hanya gangguan dari segi psikis karyawan seperti rasa cemas dan rasa tidak nyaman, tetapi juga gangguan fisik seperti kelelahan dan gangguan dalam berperilaku seperti mudah marah dan menangis. Realitasnya di dalam dunia kerja diperlukan kemampuan adaptasi dengan tuntutan kerja dan tuntutan lingkungan dari seseorang guna menghindari stres kerja (Anggraini *et al.*, 2023). Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Mahardika *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa karyawan generasi Z yang bekerja pada sektor swasta memiliki ruang fleksibilitas untuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih rendah dibandingkan karyawan pada instansi pemerintah ataupun karyawan lepas.

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk kehendak dan kemampuan diri dalam mengikuti dan mengimplementasikan suatu hal, seperti cara bersikap dan bertingkah laku dalam kehidupan sehari-hari serta menjalani pekerjaan dengan kesadaran dan tanggung jawab (Saydam, 2015). Citra dan Fahmi (2019) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan adalah bentuk dedikasi karyawan kepada perusahaan atau organisasi, yang tercermin dalam kesediaan untuk melindungi dan memelihara perusahaan baik dari dalam maupun luar, baik secara fisik maupun dalam pemikiran dan perhatian. Lumiu *et al.* (2019) menambahkan bahwa loyalitas karyawan dapat terlihat dalam sikap melayani, bertanggung jawab, dan melakukan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan atau organisasi. Sementara itu, Febriana dan Kustini (2022) menyebutkan bahwa loyalitas merupakan konsekuensi dari hubungan yang terjalin antara perusahaan dan karyawan, yang menciptakan rasa nyaman dan memunculkan keinginan untuk berkorban demi tercapainya visi dan tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan juga melibatkan komitmen untuk memberikan kinerja terbaik serta menjaga nama baik perusahaan atau organisasi (Pratama & Saputro, 2024). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sikap yang dilandasi oleh kesadaran diri untuk melindungi dan memelihara perusahaan atau organisasi, serta berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Stres kerja, menurut Robbins (dalam Issom & Aprilia, 2019), adalah suatu kondisi dinamis yang dialami seseorang ketika dihadapkan pada kesempatan, rintangan, atau tekanan yang diiringi oleh harapan terhadap hasil yang belum pasti. Zulkifli *et al.* (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah respons individu baik dari segi fisiologis maupun psikologis dalam proses adaptasi terhadap lingkungan baru yang menyebabkan rasa tidak aman dan terancam. Stres kerja juga bisa dipandang sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara kapasitas diri individu dan tekanan yang diterima dalam pekerjaannya (Shabrina *et al.*, 2020). Rivaldo *et al.* (2021) menyebutkan bahwa stres kerja terjadi ketika individu menghadapi ketidakpastian yang berpengaruh pada kondisi pribadi setelah gagal beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tidak dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan. Rohman dan Ichsan (2021) menambahkan bahwa stres kerja muncul akibat beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan, yang pada akhirnya menimbulkan masalah emosional dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian tersebut, stres kerja dapat dianggap sebagai kondisi di mana individu merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka, yang kemudian menyebabkan masalah emosional dan berdampak pada kondisi psikologis individu tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif yang berfokus pada analisis data numerical yang dikerjakan menggunakan metode statistika (Azwar, 2014). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian isu yang ada pada Masyarakat didasari dengan adanya pengukuran variabel secara numerik, menggunakan analisis statistik, dan berdasarkan konsep yang bersifat objektif (Ali *et al.*, 2022). Penelitian ini menggunakan rancangan inferensial guna mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan

RESEARCH ARTICLE

generasi Z di Kota Samarinda. Terdapat dua variable yang digunakan pada penelitian ini yaitu Stres Kerja (Y) dan Loyalitas Kerja (X). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi Z yang berdomisili di Kota Samarinda. Pemilihan populasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa generasi Z menjadi salah satu pemegang peran penting atas kualitas sumber daya manusia di Indonesia dalam menghadapi era Indonesia emas 2045. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow dikarenakan tidak diketahuinya jumlah pasti dari karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Maka sampel atau jumlah minimal sampel yang akan digunakan penelitian ini adalah 96 karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Teknik sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teknik *random sampling* dimana sampel yang diambil secara acak (Sugiyono, 2019). Metode dalam mengumpulkan data penelitian dilakukan menggunakan alat ukur skala dengan tipe skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan tujuan menguji besarnya pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji analisis hipotesis dengan analisis regresi sederhana, akan dilakukan uji deskriptif dan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Deskriptif

Hasil *mean* empirik dan *mean* hipotetik pada penelitian ini dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Loyalitas Karyawan	66.47	8.762	50	10	Tinggi
Stres Kerja	39.12	7.080	45	9	Rendah

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil gambaran dari sebaran data secara umum pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. Skala loyalitas karyawan mendapatkan hasil *mean* empirik sebesar 66.47 dimana hasil tersebut lebih besar dari *mean* hipotetik yaitu sebesar 50, menunjukkan status yang dimiliki adalah tinggi. Hal tersebut mengartikan bahwa subjek karyawan generasi Z dalam penelitian ini memiliki loyalitas karyawan yang tinggi, sebaran frekuensi data dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala Loyalitas Karyawan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 50 + 1.5(10)$	≥ 65	Sangat Tinggi	48	45.7%
$50 + 0.5(10) < X < 50 + 1.5(10)$	55-65	Tinggi	55	52.4%
$50 - 0.5(10) < X < 50 + 1.5(10)$	45-54	Sedang	2	1.9%
$50 - 1.5(10) < X < 50 - 0.5(10)$	35-44	Rendah	0	0%
$X \leq 50 - 1.5(10)$	≤ 35	Sangat Rendah	0	0%
Total			105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel diatas, didapatkan hasil skor dari skala loyalitas karyawan secara umum, dimana subjek penelitian yang memiliki loyalitas karyawan dalam kategori sangat tinggi sebanyak 45.7%, kategori tinggi sebanyak 52.4% dan kategori sedang sebanyak 1.9%. Pada tabel 2 juga menunjukkan hasil perhitungan untuk skala stres kerja yang mendapat hasil *mean* empirik 39.12, dimana hasil tersebut lebih kecil dari *mean* hipotetik yaitu 45. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala stres kerja pada penelitian ini memiliki status rendah, adapun sebaran frekuensi data dari skala stres kerja dijabarkan pada tabel berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 45 + 1.5 (9)$	≥ 59	Sangat Tinggi	0	0%
$45 + 0.5 (9) < X < 45 + 1.5(9)$	50-59	Tinggi	5	4.8%
$45 - 0.5(9) < X < 45 + 1.5(9)$	41-49	Sedang	48	45.7%
$45 - 1.5(9) < X < 45 - 0.5(9)$	32-40	Rendah	35	33.3%
$X \leq 45 - 1.5 (9)$	≤ 32	Sangat Rendah	17	16.2%
Total			105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel diatas, didapatkan hasil skor dari skala stres kerja secara umum, dimana subjek penelitian yang memiliki stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 4.8%, kategori sedang sebanyak 45.7%, kategori rendah sebanyak 33.3%, dan kategori sangat rendah sebanyak 16.2%.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	P	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0.081	0.086	Normal
Stres Kerja	0.069	0.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel loyalitas karyawan dan variabel stres kerja memiliki nilai $p > 0.05$ menunjukkan data terdistribusi dengan normal.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F hitung	F tabel	p	Keterangan
Loyalitas Karyawan – Stres Kerja	1.993	3.93	0.131	Linear

Berdasarkan hasil uji asumsi di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji asumsi linearitas antara loyalitas karyawan dan stres kerja menunjukkan adanya pengaruh dari nilai *deviant from linearity* dimana F hitung sebesar 1.993 lebih kecil dari F tabel sebesar 3.93. Nilai p sebesar 0.131 dimana lebih besar dari 0.05, artinya pengaruh tersebut linear.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	F Hitung	F tabel	R ²	P
Stres Kerja – Loyalitas Karyawan	31.259	3.93	0.233	0.000

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa dengan nilai F hitung = 31.259 dimana nilai F hitung > dari F tabel yaitu 3.93, artinya variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi Z di kota Samarinda sebesar 23.3%.

3.2 Pembahasan

Hasil olah data pada penelitian ini ditemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi Z di kota Samarinda dengan persentase pengaruh sebesar 23.3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada variabel lain yang memengaruhi loyalitas karyawan. Yoyo & April (2021) menemukan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, lingkungan dan beban kerja dengan persentase sebesar 53.5%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratama & Saputro (2024) menunjukkan persentase pengaruh dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel loyalitas karyawan mencapai 70%. Menurut Nurramadhania & Idulfilastri (2023) karyawan dari generasi Z memiliki karakteristik idealis yang mengarah kepada keinginan untuk bekerja pada perusahaan dengan lingkungan kerja sehat, peraturan fleksibel, gaji baik, hingga kesempatan untuk terus berkembang secara *skill*. Akan tetapi, ketika karyawan

RESEARCH ARTICLE

generasi Z tidak menemukan hal tersebut pada pekerjaannya dapat meningkatkan stres kerja yang berdampak terhadap loyalitas kepada perusahaan. Menurut Septianini (2024) hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan generasi Z di kota Bekasi menunjukkan bahwa karyawan generasi Z yang mengalami stres kerja, bekerja dengan beban kerja yang berlebih hingga lingkungan kerja yang tidak nyaman mengakibatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention*. Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan dapat mengganggu kondisi psikologis, kondisi fisiologis hingga berdampak pada perubahan perilaku seseorang, yang mana hal tersebut ditimbulkan dari rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan ataupun lingkungan pekerjaan. Perubahan-perubahan tersebut dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan dan berdampak pula pada penurunan kualitas loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau tempat ia bekerja. Rangga dan Hermiati (2023) menyebutkan bahwa penurunan rasa aman di tempat kerja yang ditimbulkan salah satunya dari stres kerja menyebabkan turunnya kualitas kerja dan dapat berakhir pada keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain guna mendapatkan rasa nyaman dan aman dalam bekerja. Anjani & Supartha (2020) menyebutkan bahwa stres kerja menghasilkan perubahan emosi yang buruk dan mengakibatkan kelalaian dalam kerja hingga perselisihan antar karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawannya. Loyalitas pada karyawan menjadi bentuk balasan kepada perusahaan terhadap rasa aman dan nyaman selama bekerja, akan tetapi karyawan generasi Z dipandang sebagai tantangan karena kecenderungan untuk keluar dan berpindah perusahaan (Januartika et al., 2023).

Penelitian ini menemukan bahwa loyalitas karyawan pada karyawan generasi Z di kota Samarinda memiliki kategori tinggi dan stres kerja yang memiliki kategori sedang hingga rendah. Stres kerja yang rendah bukan berarti tidak menunjukkan pengaruh pada loyalitas karyawan. Wahyuningrum & Khan (2023) menyatakan bahwa, karyawan dari generasi Z cenderung mudah mengalami peningkatan rasa cemas dan mudah stres ketika mengalami tekanan dalam pekerjaan, dan pada akhirnya memilih untuk meninggalkan perusahaan guna menemukan rasa aman dan nyaman. Nurramadhania & Idulfilastri (2023) juga menyebutkan bahwa karyawan generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya dengan ekspektasi dan harapan terhadap lingkungan kerja yang mendukung dalam kepuasan kerja mereka, ketika lingkungan kerja tidak mendukung maka hal tersebut meningkatkan kemungkinan karyawan generasi Z memilih untuk bekerja pada perusahaan lain yang mendukung kepuasan kerja mereka. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan. Temuan tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin rendah tingkat stres kerjanya maka semakin baik pula kualitas loyalitas karyawannya (Apriansyah et al., 2024). Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil hubungan negatif dari stres kerja terhadap loyalitas karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja mengakibatkan loyalitas karyawan yang rendah dan berlaku sebaliknya (Larissa et al., 2023). Hasil penelitian yang lebih rinci mengungkapkan bahwa ketiga aspek dari variabel stres kerja yaitu aspek psikologis, aspek fisiologis, dan aspek perilaku memiliki pengaruh terhadap aspek-aspek loyalitas karyawan yang meliputi aspek ketaatan, aspek bertanggungjawab, aspek pengabdian, dan aspek kejujuran. Hasil menunjukkan bahwa pada aspek ketaatan karyawan dipengaruhi oleh aspek fisiologi dan aspek perilaku dengan persentase sebesar 15.3%. Loudoe et al. (2023) menyebutkan bahwa stres kerja berlebihan yang dialami karyawan dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental, dan menimbulkan dampak lain seperti ketidakdisiplinan terhadap peraturan maupun pekerjaan. Pada penelitian terhadap *turnover intentions* generasi milenial dan generasi Z menjelaskan bahwa karyawan yang melakukan *turnover* secara sukarela menggambarkan ketidakpuasan mereka terhadap perusahaan dengan memiliki ketaatan yang rendah pada peraturan absensi (Kusumawati et al., 2021). Pada aspek bertanggungjawab dipengaruhi oleh aspek fisiologi dan aspek perilaku sebesar 20%. Karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan produktivitas terhambat dalam menyelesaikan tanggungjawabnya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Rivaldo et al. (2021) juga menyebutkan bahwa ketidakjelasan tanggungjawab dalam pekerjaan menjadi salah satu faktor pembangun stres dalam kerja, yang artinya hal tersebut dapat berujung pada menurunnya loyalitas karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Sementara pada aspek pengabdian hanya dipengaruhi aspek perilaku dengan persentase 16.3%. Patong et al. (2025) menyebutkan bahwa generasi Z cenderung mudah mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan dan tuntutan visi misi perusahaan, sementara itu generasi Z menginginkan kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik juga seimbang atau *work life balance*. Ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, munculah keinginan untuk keluar dari perusahaan yang mana hal tersebut mengakibatkan turunnya keinginan mengabdikan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada generasi Z (Sihotang & Sitompul, 2024). Aspek terakhir yaitu aspek kejujuran dipengaruhi oleh aspek fisiologi sebesar 16.3%. Menurut Robbins (dalam Issom & Aprilia, 2019) aspek fisiologi dalam stres kerja mencakup gangguan-gangguan fisik seperti kelelahan hingga gangguan tidur, yang mana hal ini dapat memengaruhi bagaimana seseorang memegang kendali dalam mengambil keputusan yang baik dalam waktu dan tuntutan pekerjaan yang diberikan, dan mengakibatkan menurunnya perilaku jujur pada karyawan. Hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas selaras dengan hasil dari penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan Zein & Nirawati (2023) pada karyawan *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya dimana hasil uji parsial menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan secara negatif terhadap loyalitas karyawan, atau dalam kata lain hasil menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lubis et al. (2024) terhadap karyawan CV. Shunda Sumut Medan juga menemukan hasil dimana secara uji parsial variabel stres kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan CV. Penelitian oleh Anjeli et al. (2025) terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sama halnya dengan temuan pada penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di salah satu perusahaan pembuatan aksesoris komputer di Kota Surabaya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap loyalitas karyawan (Naufalia dkk., 2022).

Tentunya penelitian ini tidaklah lepas dari kekurangan selama proses berlangsung. Penelitian ini mengambil subjek secara acak dan secara umum dalam lingkup generasi Z di kota Samarinda saja, mengakibatkan kurangnya akurasi dalam data yang dihasilkan dan juga kurang jelasnya perspektif dalam menjawab tiap-tiap aitem dalam skala, mengingat tidak ada tolak ukur dalam kelompok waktu pengalaman bekerja. Penelitian ini juga mengambil sampel subjek tanpa kriteria bidang pekerjaan, yang mana hal tersebut bisa menambah perspektif atau pandangan lain terhadap jawaban dari skala penelitian. Hasil penelitian yang sudah dijabarkan pada pembahasan di atas juga menunjukkan hasil hipotesis yang diterima, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah persyaratan khusus dalam pemilihan subjek seperti pengalaman kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang sehat dan beban kerja yang diterima karyawan guna menghindari stres kerja sehingga kualitas loyalitas karyawan pun terjaga. Stres kerja yang dialami karyawan juga dapat dikurangi dengan upaya perusahaan yang memberikan ruang untuk karyawan melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan, memberikan apresiasi atas pekerjaan karyawan, menciptakan lingkungan yang aman bagi karyawannya, dan perusahaan pun dapat melakukan pelatihan terkait manajemen stres kepada karyawannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain bagi karyawan generasi Z harus memiliki kesadaran terhadap hal-hal yang dapat menurunkan kualitas kerja seperti stres kerja, dimana dengan kesadaran tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kemudian, bagi perusahaan disarankan untuk lebih melakukan pencegahan stres pada karyawan, antara lain dengan memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi karyawan, memberikan fleksibilitas kerja juga

RESEARCH ARTICLE

memperhatikan keseimbangan antara beban pekerjaan dan beban kehidupan diluar pekerjaan. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan persyaratan khusus dalam subjek penelitiannya seperti karyawan dengan waktu pengalaman kerja tertentu atau pada bidang tertentu.

5. Referensi

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170–198.
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>.
- Anjeli, Azhar, Yusniar, & Is, E. Y. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. *AJIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03, 223–229.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisociomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisociomics.v3i1.4801>.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara work-life balance dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>.
- Issom, F. L., & Aprilia, F. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.21009/JPPP.081.01>.
- Jessica, Zamralita, & Meylisa Permata Sari. (2023). Analisis uji beda work-life balance generasi Y dan generasi Z pada karyawan perusahaan retail. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 508–519. <https://doi.org/10.54783/jsr.v5i2.143>.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat turnover intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(02), 100–111.

RESEARCH ARTICLE

- Larissa, V., Susilarini, T., & I, U. P. I. Y. A. (2023). Hubungan antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovasi*, 3(1), 56–64.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52–65.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh quality of work life, total kualitas manajemen dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>.
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di perusahaan startup. *Tajug: Jurnal Pemikiran Islam, Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 1–10.
- Patong, R., Hadun, P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pekerja generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). *JAFM: Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 456–466.
- Pratama, M. F., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada divisi merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 314–325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876>.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 40–58.
- Septianini, R. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 212–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3260>.

RESEARCH ARTICLE

- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>.
- Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh employer branding dan work life balance terhadap turnover intention pada generasi Z di kota Medan: Job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 24(September), 271–284.
- Urmila, S., & Rayuwanto. (2022). The effect of work environment and work stress on employee loyalty with employee job satisfaction as intervening variable. *Kajian Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 160–174.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>.
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196.
- Zein, S. A., & Nirawati, L. (2023). Pengaruh reward kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan divisi marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3176–3190. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5048>.