JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 12 Januari 2026 | **Revised:** 2 Maret 2026 | **Accepted:** 15 Maret 2026

Pengaruh *Job Burnout, Work Overload* dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Pabrik Wilayah Yogyakarta

Dyahayu Putri Kinanthi[1], Ratna Listiana Dewanti[2]
[1]Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, dyahayuputrikinanthi@gmail.com
[2]Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, ratna.listiana@uty.ac.id

Corresponding Author: dyahayuputrikinanthi@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effects of job burnout, work overload, and work environment conditions on turnover intention, with work stress as intervening variable in the Gen Z employees in the manufacturing industry in the Yogyakarta region. The population of this study consists of employees working as production operators, with a sample of 100 respondents selected using purposive sampling and snowball sampling techniques. Data were collected through online questionnaires and analyzed using a partial least squares structural equation modeling approach. The results indicate that job burnout has a positive effect on turnover intention with a coefficient of 0.251, work overload with a coefficient of 0.302, and work environment conditions with a coefficient of 0.267. Furthermore, job burnout positively affects work stress with a coefficient of 0.247, work overload with a coefficient of 0.335, and work environment conditions with a coefficient of 0.427. Work stress also has a positive effect on turnover intention with a coefficient of 0.282. Mediation analysis reveals that work stress mediates the relationship between job burnout and turnover intention with a coefficient of 0.069, mediates the effect of work overload with a coefficient of 0.120, and mediates the effect of work environment conditions with a coefficient of 0.095. These findings highlight the important role of work stress in strengthening the influence of workplace factors on turnover intention among Generation Z employees in the manufacturing industry.*

Keywords: *Job Burnout, Work Oveload, Work Environment Conditions, Turnover Intention, Work Stress*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job burnout*, *work overload*, dan kondisi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada gen Z di industri pabrik wilayah Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai operator produksi dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner secara langsung menggunakan *Google Form* dan dianalisis menggunakan *SmartPLS 4* VERSI 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,251, *work overload* sebesar 0,302, dan kondisi lingkungan kerja sebesar 0,267. Selain itu, *job burnout* berpengaruh positif

terhadap stres kerja sebesar 0,247, *work overload* sebesar 0,335, dan kondisi lingkungan kerja sebesar 0,427. stres kerja juga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,282. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* sebesar 0,069, memediasi pengaruh *work overload* sebesar 0,120, serta memediasi pengaruh kondisi lingkungan kerja sebesar 0,095. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* dan melakukan penelitian di sektor lain, guna melihat apakah hasil yang serupa terjadi diluar industri penelitian ini.

Kata Kunci: *Job Burnout, Work Oveload,* Kondisi Lingkungan Kerja, *Turnover Intention,* Stres Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi karena menjadi aset utama yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM berperan sebagai faktor penentu terhadap keberhasilan maupun kegagalan proses organisasi. Kualitas dan kinerja setiap individu dalam perusahaan akan berpengaruh secara langsung terhadap evektivitas pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Yudhyani et al., 2025).

Upaya untuk mempertahankan karyawan dengan kinerja terbaik menjadi salah satu tantangan utama bagi perusahaan, terutama di tengah persaingan ketat antar organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan talenta unggul yang dikenal sebagai istilah *war of talent* (Afrianty dan Dewi, 2022). SDM memegang peran strategis dalam meningkatkan produktivitas sekaligus memastikan keberlanjutan kinerja perusahaan. Pada industri manufaktur, yang identik dengan karakteristik pekerjaan padat karya, tempo kerja cepat, serta tuntutan pencapaian target yang tinggi, tantangan utama bagi perusahaan adalah bagaimana mengatur dan mempertahankan tenaga kerja agar tetap produktif serta mampu menekankan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention)* (Muslim, 2022).

Fenomena *job burnout* semakin sering ditemukan di sektor industri, dimana karyawan mengalami kelelahan emosional dan penurunan motivasi akibat tekanan kerja yang berkelanjutan. Kondisi ini memperburuk tingkat stres dan pada akhirnya memperbesar kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention).* Fenomena ini semakin kompleks jika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z yang memiliki pendekatan kerja berbeda dibanding generasi sebelumnya, khususnya preferensi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work–life balance*), fleksibilitas kerja, serta pencarian makna dalam pekerjaan. Namun, Generasi Z juga cenderung lebih rentan mengalami kejenuhan dan stres ketika ekspektasi kerja tidak terpenuhi atau menghadapi beban kerja yang berlebihan. Di Indonesia, Generasi Z merupakan kelompok usia terbesar dengan proporsi mencapai 27,94% dari total populasi, melampaui Generasi Milenial 25,87% dan Generasi X 21,88%, sehingga menjadikan generasi ini kelompok dominan dalam struktur angkatan kerja (RAINER, 2023).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dan hasil survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2024, sektor Industri pengolahan masih menjadi salah satu penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia. Pada tahun 2024, proporsi pekerja di sektor industri tercatat sebesar 22,2% menempati posisi kedua setelah sektor jasa. Hal ini menunjukkan bahwa industri manufaktur tetap berperan penting dalam menyerap tenaga kerja Nasional dan mendukung pertumbuhan ekonomi.

Tabel 1. Presentase Pekerja Indonesia

Sektor Ekonomi	2020	2021	2022	2023	2024

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pertanian	30,8	28,3	28,6	28,2	28,2
Industri	20,5	22,4	22,2	22,2	22,2
Jasa	48,7	49,3	49,2	49,6	49,6
Jumlah	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sumber: BPS Provinsi DI Yogyakarta, (2023)

Sebagian besar penelitian sebelumnya telah menguji variabel *Job burnout, Work overload,* Kondisi lingkungan kerja, Stres kerja, *Turnover intention,* kajian-kajian tersebut pada umumnya masih dilakukan secara terpisah dan belum mengintegrasikan seluruh variabel dalam satu kerangka penelitian yang utuh. Jepri dan Sunardi (2025), meneliti peran mediasi *Job stress* dalam hubungan antara *Work overload* dan *Turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Pontianak. Namun, penelitian ini belum secara spesifik mengkaji perilaku *Job burnout* dalam konteks industri pabrik.

Selain itu, penelitian oleh Permana dan Iwan (2025), mengkaji pengaruh *Job burnout* terhadap *Turnover intention* pada generasi milenial di Indonesia. Namun studi ini tidak memasukkan *Work overload,* Stres kerja sebagai variabel mediasi, sehingga belum memberikan gambaran lengkap mengenai mekanisme hubungan antara *Work overload* dan Wtres kerja untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian lain oleh, Nahrisah et al., (2021), berfokus pada pengaruh langsung terhadap Stres kerja dan *Turnover intention* dengan menempatkan *Leadership support* sebagai variabel moderasi. Namun, penelitian tersebut belum memasukkan variabel *Job burnout* dan kondisi lingkungan kerja sebagai faktor yang turut mempengaruhi *Turnover intention,* serta belum memasukan stress kerja sebagai variabel intervening.

Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk penelitian yang secara khusus mengkaji peran mediasi Stres kerja dalam hubungan antara variabel *Job burnout, Work overload,* kondisi lingkungan kerja dan *Turnover intention* pada karyawan pabrik Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting terhadap kajian perilaku kerja yang mempengaruhi *Turnover intention* di industri pabrik.

METODE

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan gen Z di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah populasi tidak diketahui secara pasti karena tidak tersedia data resmi mengenai jumlah karyawan generasi Z yang bekerja sebagai operator produksi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability* sampling dan *snowball sampling.* Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *non probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Salah satu jenis *non probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling,* yaitu metode penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Sementara itu, *snowball sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang diawali dengan jumlah responden yang terbatas, kemudian berkembang seiring dengan rekomendasi responden sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Average Variance Extraction (*AVE*)

Tabel 2. ***Average Variance Extracred*** **(*AVE*)**

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*	Keterangan
Job burnout (X1)	0.706	Valid
Work Overload (X2)	0.735	Valid
Kondisi Lingkungan Kerja (X3)	0.809	Valid
Turnover Intention (Y)	0.791	Valid
Stres Kerja (Z)	0.741	Valid

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki nilai AVE dari *job burnout* (0.706), *work overload* (0.735), kondisi lingkungan kerja (0.809), *turnover intention* (0.791), stres kerja (0.741). Maka, nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan batas minimum AVE yang telah ditentukan yaitu >0,5 artinya hal tersebut dikatakan Valid.

Uji Validitas Reliabilitas

Penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil *Cronbach Alpha* dan Reliabilitas Komposit

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Job burnout (X1)	0.917	0.920
Work Overload (X2)	0.928	0.931
Kondisi Lingkungan Kerja (X3)	0.941	0.943
Turnover Intention (Y)	0.956	0.956
Stres Kerja (Z)	0.965	0.966

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas merupakan tabel nilai *comopite reliability* dari model penelitian. Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki nilai *composite reliability* >0.7. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari *cronbach alpha.* Dari model diatas, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* sehingga model penelitian tersebut telah memenuhi kriteria dan dikatakan reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 *R-Square*

Variabel	*R Square*	*R Square Adjusted*
Turnover Intention (Y)	0.654	0.643
Stres Kerja (Z)	0.801	0.792

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada pengujian pada tabel 4 hubungan antara konstruk nilai *R-square Adjusted Turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,643 hal ini menunjukkan bahwa 64,3% variable *Turnover intention* (Y) dapat mempengaruhi oleh variabel *Job burnout, Work overload,* dan Kondisi lingkungan kerja, sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selanjutnya *R-square* Stres kerja (Z) adalah sebesar 0, 801 hal ini menunjukkan bahwa 80,1% variabel Stres kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel *Job burnout, Work overload,* dan Kondisi lingkungan kerja, sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 5 *Path Coefficient*

Hipo	Hub Antar Konstruk	*Original Sample* (O)	*T Statistics* (|O/STDEV|)	P Values	Ket
H1	JB -> TI	0.251	3.263	0.001	**Berpengaruh Positif Signifikan**
H2	WO -> TI	0.302	4.940	0.000	**Berpengaruh Positif Signifikan**
H3	KLK -> TI	0.267	4.985	0.000	**Berpengaruh Positif Signifikan**
H4	JB -> SK	0.247	3.165	0.002	**Berpengaruh Positif Signifikan**
H5	WO -> SK	0.335	3.465	0.001	**Berpengaruh Positif Signifikan**
H6	KLK -> SK	0.427	4.073	0.000	**Berpengaruh Positif Signifikan**
H7	SK -> TI	0.282	3.948	0.000	**Berpengaruh Positif Signifikan**

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Untuk hasil uji hipotesis pada tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh *Job burnout* (X1) secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai *t statistics* sebesar 3.263 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.001 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Job burnout* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y). nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,251 artinya variabel *Job burnout* (X1) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 25,1%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Job burnout* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Terdapat Pengaruh *Work overload* (X2) secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t statistics sebesar 4.940 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.000 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Work overload* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y). nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.302 artinya variabel *Work overload* (X2) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 30,2%. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Work overload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Terdapat Pengaruh Kondisi lingkungan kerja (X3) secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t statistics sebesar 4.985 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.000 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Turnover intention* (Y). nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.267 artinya variabel Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 26,7%. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa

"Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Terdapat Pengaruh *Job burnout* (X1) secara signifikan terhadap Stres kerja (Z)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t statistics sebesar 3.165 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.002 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Job Burnout (X1) terhadap Stres Kerja (Z). nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0.247 artinya variabel Job Burnout (X1) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel Stres Kerja (Z) sebesar 24,7%. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Job Burnout* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Z)" diterima.

Terdapat Pengaruh *Work overload* (X2) secara signifikan terhadap Stres kerja (Z)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t statistics sebesar 3.465 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.001 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Work overload* (X2) terhadap Stres kerja (Z). nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.335 artinya variabel *Work overload* (X2) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel Stres kerja (Z) sebesar 33,5%. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Work overload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja (Z)" diterima.

Terdapat Pengaruh Kondisi lingkungan kerja (X3) secara signifikan terhadap Stres kerja (Z)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t statistics sebesar 4.073 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.000 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Kondisi lingkungan kerja (X3) terhadap Stres kerja (Z). nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.427 artinya variabel Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel Stres kerja (Z) sebesar 42,7%. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja (Z)" diterima.

Terdapat Pengaruh Stres Kerja (Z) secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t statistics sebesar 3.948 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.000 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Stres kerja (Z) terhadap *Turnover intention* (Y). nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.282 artinya variabel Stres kerja (Z) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 28,2%. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Stres kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Tabel 6. *Indirect Effect*

Hipo	Hub Antar Konstruk	*Original Sample* (O)	*T Statistics* (|O/STDEV|)	P Values	Ket
H8	JB -> SK ->TI	0.069	2.234	0.026	**Berpengaruh Positif Signifikan**
H9	WO ->SK-> TI	0.095	2.642	0.008	**Berpengaruh Positif Signifikan**

H10	KLK->SK ->TI	0.120	2.585	0.010	**Berpengaruh Positif Signifikan**

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Untuk hasil uji hipotesis pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh *Job burnout* (X1) secara signifikan terhadap *Turnouver intention* (Y) melalui Stres kerja (Z)

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai *t statistics* variabel *Job burnout* sebesar 2.234 yang lebih besar dari t = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.026 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Job burnout* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Stres kerja (Z). Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.069 artinya variabel Stres kerja (Z) meningkatkan pengaruh dari variabel *Job burnout* (X1) secara tidak langsung sebesar 6,9%. Dengan demikian hipotesis H8 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Job burnout* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) melalui variabel *Turnover intention* (Z)" diterima.

Terdapat Pengaruh *Work overload* (X2) secara signifikan terhadap *Turnouver intention* (Y) melalui Stres kerja (Z)

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai *t statistics* variabel *Work overload* sebesar 2.642 yang lebih besar dari t = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.008 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Work overload* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Stres kerja (Z). Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.095 artinya variabel Stres kerja (Z) meningkatkan pengaruh dari variabel *Work overload* (X2) secara tidak langsung sebesar 9,5%. Dengan demikian hipotesis H9 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Work overload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) melalui variabel *Turnover intention* (Z)" diterima.

Terdapat pengaruh Kondisi lingkungan kerja (X3) *Turnouver intention* (Y) melalui Stres kerja (Z)

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai *t statistics* variabel *Work overload* sebesar 2.585 yang lebih besar dari t = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0.010 yang lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Kondisi lingkungan kerja (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) melalui Stres kerja (Z). Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0.120 artinya variabel Stres kerja (Z) meningkatkan pengaruh dari variabel Kondisi lingkungan kerja (X3) secara tidak langsung sebesar 12%. Dengan demikian hipotesis H10 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) melalui variabel *Turnover intention* (Z)" diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan industri pabrik di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah responden 100 dan telah memenuhi kriteria pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik *non probability sampling* dan *snowball sampling.* Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google form,* selanjutnya data yang diperoleh dianalisis. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh temuan sebagai berikut:

Pengaruh *Job burnout* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 3,263 > 1,96 dan nilai *P-Values* = 0,001 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,251 atau 25,1%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa "*Job burnout* (X1) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Prabandhini dan Widyatmoko (2025), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan di industri perhotelan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Setiawan et al., (2024), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan CV. Seti Darma Tiga.

Pengaruh *Work overload* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 4,940 > 1,96 dan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,302 atau 30,2%. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Work overload* (X2) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Penelitian yang dilakukan Cindy dan Amonio Halawa (2024), menyatakan bahwa *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Gapura Angkasa, selain itu, penelitian ini dilakukan oleh Jepri dan Sunardi (2025), menyatakan bahwa *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan di kota Pontianak.

Pengaruh Kondisi lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 4,985 > 1,96 dan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,267 atau 26,7%. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Penelitain yang dilakukan Zulkarnain dan Budi (2025), menyatakan bahwa Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikn terhadap *Turnover intention.*

Pengaruh *Job burnout* terhadap Stres kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 3,165 > 1,96 dan nilai *P-Values* = 0,002 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,247 atau 24,7%. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Job burnout* (X1) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Stres kerja (Z)" diterima.

Penelitian yang dilakukan Astuti dan Rizana (2022), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikn terhadap Stres kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan oleh Busti et al., (2023), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja perawat RSU Aisiyah Padang

Pengaruh *Work overload* terhadap Stres kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 3,465 > 1,96 dan nilai *P-Values* = 0,001 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,335 atau 33,5%. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Work overload* (X2) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Stres kerja (Z)" diterima.

Penelitian yang dilakukan Cindy dan Amonio Halawa (2024), menyatakan bahwa *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja. Selain itu penelitian ini dilakukan oleh Nahrisah et al., (2021), menyatakan bahwa *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja pada karyawan.

Pengaruh Kondisi lingkungan kerja terhadap Stres kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 3,073 > 1,96 dan nilai *P-Values*= 0,000 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,427 atau 42,7%. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Stres kerja (Z)" diterima.

Penelitian yang dilakukan Siboro (2022), menyatakan bahwa Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan oleh Kristianti (2021), menyatakn bahwa Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention.*

Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 3,948 > 1,96 dan nilai *P-Values*= 0,000 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,282 atau 28,2%. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Stres kerja (Z) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)" diterima.

Penelitian yang dilakukan Nahrisah et al., (2021), menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention.* Penelitian Hidayati dan Rizalti (2021), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Stres kerja memediasi hubungan antara *Job burnout* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 2,234 > 1,96 dan nilai *P-Values*= 0,026 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,069 atau 6,9%. Dengan demikian hipotesis H8 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Job burnout* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) melalui variabel Stres kerja (Z)" diterima.

Penelitian yang dilakukan (Hidayati & Rizalti, 2021) Salama et al., (2022) menyatakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh terhadap *Job burnout* dan *Turnover intention,* serta *Job burnout* memediasi hubungan antara Stres kerja dan *Turnover intention.*

Stres kerja memediasi hubungan antara *Work overload* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 2,642 > 1,96 dan nilai *P-Values*= 0,008 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,095 atau 9,5%. Dengan demikian hipotesis H9 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Work overload* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) melalui variabel Stres kerja (Z)" diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Jepri dan Sunardi (2025), menyatakan bahwa *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention,* dengan Stres kerja sebagai variabel intervening.

Stres kerja memediasi hubungan antara Kondisi lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penelitian ini diketahui bahwa t hitung sebesar 2,585 > 1,96 dan nilai *P-Values*= 0,010 < 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,120 atau 12%. Dengan demikian hipotesis H10 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kondisi lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) melalui variabel Stres kerja (Z)" diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain dan Budi (2025), menyatakan lingkungan kerja yang tidak kondusif terbukti meningkatkan psikologis karyawan dan berkontribusi pada meningkatnya *Turnover intention.*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian serta pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 diterima, karena variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pabrik gen Z di Yogyakarta.
2. H2 diterima, karena variabel *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pabrik gen Z di Yogyakarta.
3. H3 diterima, karena variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan indutri pabrik gen Z di Yogyakarta.
4. H4 diterima, karena variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan pabrik gen Z di Yogyakarta.
5. H5 diterima, karena variabel *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan pabrik gen Z di Yogyakarta.
6. H6 diterima, karena variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan pabrik gen Z di Yogyakarta.
7. H7 diterima, karena variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan pabrik gen Z di Yogyakarta.
8. H8 diterima, karena variabel stres kerja memediasi pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pabrik gen Z di Yogyakarta.
9. H9 diterima, karena stres kerja memediasi hubungan pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pabrik gen Z di Yogyakarta.
10. H10 diterima, karena stres kerja memediasi hubungan pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pabrik gen Z di Yogyakarta.

REFERENSI

Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagawan*, *11*(1), 11. https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829

Astuti, N. R. P., & Rizana, D. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(4), 527–535. https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.143

Busti, M. F., Yulihasri, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *5*, 632–640. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.566

Cindy, & Amonio Halawa, F. (2024). the Effect of Work Overload and Job Burnout on Work Stress Is Moderated By Social Support and Its Impact on Turnover Intention in Employees of Pt Gapura Angkasa. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(6), 1112–1121.

Elliza Noor Prabandhini, & Widi Fajar Widyatmoko. (2025). Pengaruh Job Burnout Terhadap Quiet Quitting Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Perhotelan Gen Z di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(5), 3573–3580. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5370

Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, *5*(2), 195–206. https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353

Jepri, L. S., & Sunardi, G. (2025). The influence of work life balance and work environment on turnover intention mediated by job stress in gen z employees in Pontianak City. *International Journal of Enterprise Modelling*, *19*(1), 19–30. www.ieia.ristek.or.id

Kristianti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja *(Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)*. *5*, 1–10.

Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, *24*(3), 426–435. https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421

Nahrisah, E., Murwani Muhar, A., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen dan Keuangan)*, *01*(03), 131–139.

Permana, A. A., & Iwan. (2025). Religion Education Social Laa Roiba Journal. *Reslaj*, *7*(17), 804–813. https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.5023

RAINER, P. (n.d.). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*. Goodstats. https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv?utm_source

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(15). https://doi.org/10.3390/ijerph19159724

Setiawan, D. B., Sulastri, T., Ekonomi, F., & Islam, U. (2024). *Pengaruh Role conflict Dan Job burnout Terhadap Turnover intention Karyawan Pada CV Setia Darma Tiga*. *18*(2), 44–61.

Siboro. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatra Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(1), 279–292.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (*edisi kedua) Bandung:Alfabeta*.

Yudhyani, E., Zilfana, Z., & Syahrani, A. S. D. (2025). The Effect of Job Insecurity and Workload on Turnover Intention of Employees of PT Saka Farma Laboratories. *Buletin Poltanesa*, *26*(1), 133–140. https://doi.org/10.51967/tanesa.v26i1.3272

Zulkarnain, I., & Budi, A. (2025). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja yang Dimediasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention : Sebuah Analisis Empiris The Effect of Work Stress and Workload-Mediated Work Environment on Turnover Intention : an Empirical Analysis*. *27*(1), 42–48.