

The Effect of Workplace Loneliness, Job Stress, and Work–Family Conflict on the Turnover Intention of Millennial Employees in Mamuju Regency, West Sulawesi

Rusnawati*, Nur Wahyunianti Dahri, Sudirman

Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia

*rusna9847@gmail.com

ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of workplace loneliness, job stress, and work- family conflict on turnover intention among millennial employees in Mamuju Regency, West Sulawesi. The research method used is a quantitative approach with primary informasi collected through questionnaires. The population of respondents consists of millennial employees in Mamuju Regency totaling 93, 825 people, and the sample size was determined using the Slovin resep, resulting in 100 respondents. This study employs multiple linear regression analysis, validity testing, reliability testing, partial testing(*t- test*), and simultaneous testing(*F- test*). The results show that the variables of workplace loneliness, job stress, and work- family conflict simultaneously have a significant effect on turnover intention, as evidenced by the calculated *F- value* of 58. 483, which is greater than the *F- table* value of 2. 70, and a significance value(0. 000) less than 0. 05.*

Keywords: *Workplace loneliness; job stress; work-family conflict; turnover intention; and millennial generation.*

Pengaruh *Workplace Loneliness, Job Stress* dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat

ABSTRAK

Riset ini bertujuan buat menganalisis pengaruh *workplace loneliness, job stres, work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Tata cara riset yang digunakan ialah tata cara kuantitatif dengan informasi primer yang diambil memakai kuesioner. Populasi responden merupakan karyawan generasi milenial di kabupaten Mamuju yang berjumlah 93. 825 orang serta ilustrasi diambil dengan dengan jumlah yang dihitung memakai rumus *convinience sampling* sebanyak 100 orang. Tata cara riset ini memakai regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji parsial(uji *t*), serta uji simultan(uji *f*). Hasil riset menampilkan kalau variabel *workplace lonelines, job stres, work family conflict* secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan *F* hitung sebesar 58,483 > nilai *F* tabel 2,70, serta nilai signifikansi (0,000) < (0,05).

Kata Kunci: *Workplace lonelines; job stres; work family conflict; turnover intention, generasi milenial*

PENDAHULUAN

Menurut Dole dan Schroeder (2001) dalam Marfuah dkk. (2021), *turnover intention* adalah kecenderungan sikap di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Fenomena ini menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingginya *turnover* dapat meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan, dan menurunkan produktivitas organisasi.

Data global menunjukkan bahwa sekitar setengah pekerja terbuka terhadap peluang kerja baru dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi apabila kebutuhan kerja mereka tidak terpenuhi. Kondisi ini semakin menonjol pada generasi milenial yang memiliki karakteristik lebih mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta peluang pengembangan karier.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah *workplace loneliness*, *job stress*, dan *work-family conflict*. *Workplace loneliness* menggambarkan kondisi ketika karyawan merasa terisolasi dan kurang memiliki hubungan sosial yang bermakna di lingkungan kerja. *Job stress* muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Sementara itu, konflik antara pekerjaan dan keluarga muncul saat tanggung jawab pekerjaan berbenturan dengan kewajiban keluarga, sehingga mengganggu pelaksanaan peran masing-masing.

Berdasarkan fenomena tersebut, Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh *workplace loneliness*, *job stress*, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat.

METODE

Riset ini dilaksanakan memakai pendekatan kuantitatif serta tata cara survei. Adapun populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju yang berjumlah 93.825 orang. Sampel penelitian sebanyak 100 responden ditentukan menggunakan rumus *convinient sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Workplace Loneliness* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace loneliness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesepian yang

dirasakan karyawan di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan [Wright dan Silard \(2022\)](#) yang menyatakan bahwa *workplace loneliness* merupakan kondisi ketika individu merasa kurang memiliki hubungan sosial yang bermakna dan minim dukungan interpersonal di tempat kerja. Dalam perspektif perilaku organisasi, hubungan sosial yang positif merupakan salah satu kebutuhan psikologis yang penting untuk membangun rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, karyawan cenderung mengalami penurunan keterikatan emosional sehingga lebih mudah mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian [Novella dan Rahmi \(2025\)](#) yang menemukan bahwa *workplace loneliness* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil serupa juga ditemukan oleh [Wahyuni \(2021\)](#) serta [Whardhiani \(2020\)](#) dalam [Anisa dkk. \(2025\)](#) yang menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terisolasi dan kurang mendapatkan dukungan sosial lebih rentan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi.

Karakteristik generasi milenial dapat menjadi salah satu alasan mengapa pengaruh tersebut cukup kuat. Generasi milenial dikenal lebih menghargai hubungan interpersonal, komunikasi terbuka, serta lingkungan kerja yang kolaboratif. Oleh karena itu, ketika mereka merasakan kesepian di lingkungan kerja, kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kenyamanan kerja tetapi juga menurunkan kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor sosial di tempat kerja memiliki peran penting dalam membentuk keputusan karier karyawan generasi milenial.

2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Hasil riset menampilkan kalau *job stress* mempengaruhi positif serta signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju. Penemuan ini memiliki arti kalau terus menjadi besar tingkatan tekanan pikiran kerja yang dirasakan karyawan, hingga terus menjadi besar kecenderungan mereka buat meninggalkan organisasi.

Hasil tersebut cocok dengan teori [Robbins dan Judge \(2023\)](#) yang menarangkan kalau tekanan pikiran kerja timbul kala ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta keahlian individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang, karyawan dapat mengalami kelelahan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk berpindah kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian [Delvina dkk \(2024\)](#). dalam [Anisa dkk. \(2025\)](#) yang menemukan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil serupa juga ditemukan oleh [Desart dkk. \(2023\)](#) yang

menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Kondisi ini dapat dipahami karena sebagian besar responden penelitian berada pada kelompok usia produktif yang sedang berupaya mencapai perkembangan karier. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, target kerja yang ketat, serta tekanan untuk mencapai kinerja yang optimal dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani. Ketika organisasi tidak mampu menyediakan dukungan yang memadai dalam mengelola tekanan tersebut, maka stres kerja akan berkembang menjadi faktor pendorong munculnya turnover intention.

Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa pengelolaan stres kerja merupakan salah satu aspek penting dalam strategi retensi karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan berpotensi menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan responden untuk meninggalkan organisasi.

Temuan ini berbeda dengan teori [Greenhaus dan Allen \(2022\)](#) yang menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang mendorong individu untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih mampu memberikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian [Delvina dkk. \(2024\)](#) dalam [Anisa dkk. \(2025\)](#), [Ma dkk. \(2025\)](#), serta [Tavassoli dan Sunyer \(2025\)](#) yang menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Namun demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian [Novrandy dan Tanuwijaya \(2022\)](#) yang menemukan bahwa *work-family conflict* tidak selalu meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik responden penelitian. Sebagian responden kemungkinan telah mampu menyesuaikan dan mengelola tuntutan pekerjaan serta kehidupan keluarga dengan baik sehingga konflik yang terjadi tidak cukup kuat untuk memengaruhi keputusan mereka untuk keluar dari pekerjaan.

Selain itu, kondisi sosial dan budaya masyarakat Kabupaten Mamuju yang masih memiliki ikatan keluarga yang kuat dapat menjadi faktor pendukung dalam mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan dan keluarga. Dukungan keluarga yang baik memungkinkan individu tetap mampu menjalankan perannya secara seimbang meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Temuan ini menjadi kontribusi penting penelitian karena menunjukkan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* tidak selalu bersifat universal. Faktor lingkungan sosial, budaya, dan karakteristik individu dapat memengaruhi kuat atau lemahnya hubungan antara kedua variabel tersebut.

4. Pengaruh *Workplace Loneliness*, *Job Stress*, dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *workplace loneliness*, *job stress*, dan *work-family conflict* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak semata-mata dipicu oleh satu faktor tertentu, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis, sosial, serta tuntutan peran dalam kehidupan kerja dan keluarga yang dialami individu..

Hasil ini mendukung teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi merupakan hasil evaluasi menyeluruh terhadap kondisi kerja yang mereka rasakan. Ketika karyawan mengalami kesepian di tempat kerja, tekanan kerja yang tinggi, serta kesulitan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, maka kecenderungan untuk mempertimbangkan pekerjaan lain akan semakin meningkat.

Temuan ini juga memperkuat penelitian [Hom dkk. \(2023\)](#) serta [Bakker dan De Vries \(2023\)](#) yang menjelaskan bahwa faktor psikososial di lingkungan kerja merupakan prediktor penting dari munculnya *turnover intention*. Oleh sebab itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya menitikberatkan pada aspek ekonomi, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis dan sosial karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya menurunkan *turnover intention* pada generasi milenial perlu dilakukan melalui pengembangan suasana kerja yang kondusif dan pengendalian stres kerja yang optimal, serta peningkatan dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *workplace loneliness*, *job stress*, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Mamuju, dapat disimpulkan bahwa *workplace loneliness* dan *job stress* merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi tingkat kesepian yang dirasakan karyawan di

lingkungan kerja serta semakin besar tekanan kerja yang dialami, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan lain.

Sementara itu, *work-family conflict* menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dialami responden belum menjadi faktor utama yang mendorong keinginan untuk keluar dari organisasi. Meskipun demikian, variabel tersebut tetap perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, *workplace loneliness*, stres kerja, dan *work-family conflict* secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis, sosial, dan keseimbangan peran memiliki kontribusi terhadap keputusan karyawan dalam mempertimbangkan keberlanjutan kariernya di suatu organisasi. Oleh sebab itu, organisasi butuh menghasilkan area kerja yang menunjang hubungan sosial yang positif, mengelola tingkat stres kerja secara efektif, serta memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga guna meningkatkan retensi karyawan..

SARAN

Organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama tim, serta kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan guna mengurangi *workplace loneliness*. Manajemen perlu melakukan pengendalian tugas pekerjaan secara lebih proporsional, memberikan dukungan psikologis, serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk meminimalkan tingkat *job stress* karyawan. Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendorong terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal karyawan, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan terhadap kebutuhan keluarga.

Bagi Karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres, membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja, serta menjaga keselarasan antara tuntutan kerja dan kehidupan personal agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

Bagi Penelitian selanjutnya, Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian mendatang dapat mengkaji variabel lain yang berkaitan dengan *turnover intention*, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, *employee engagement*, kompensasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, jumlah responden dan cakupan wilayah penelitian dapat diperluas agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, A., Aqil, M., Ferils, M., & Dahri, N. W. (2025). Workplace Loneliness, Work-Family Conflict, dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perempuan di Kabupaten Mamuju. *Jurnal E-Bis*, 9(1), 471-486.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2023). *Job demands-resources theory and employee well-being: A review. Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 105–125.
- Desart, S., De Witte, H., & Van Hooft, A. (2023). *Job demands, job stress, and turnover intention: A systematic review. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 1–22.
- Delvina, K. M., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2024). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sigma Elevator - Escalator Jimbaran. Jurnal Emas*, 5(8), 87–97.
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial auditing journal*, 16(4), 234-245.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2022). *Work-family balance: A review and extension of the literature. Journal of Management*, 48(1), 35–68.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2022). *One hundred years of employee turnover theory and research. Journal of Applied Psychology*, 107(10), 1735–1776.
- Ma, Y., Zhang, L., & Chen, X. (2025). *Work-family conflict, emotional exhaustion, and mental health: The mediating role of emotional stress. Frontiers in Public Health*, 13, 1–12.
- Marfuah, M., Luthfiani, A. P., & Maharani, Y. (2021). Determinants of Turnover Intention of Regional Development Bank Employees in Yogyakarta. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 19(2), 104-118.
- Novella, A., & Rahmi, N. (2025). *Work-family conflict and turnover intention: Evidence from Indonesian employees. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(3), 325–340.
- Novrandy, R., & Tanuwijaya, J. (2022). *Work-family conflict dan turnover intention: Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15(2), 210–221.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Tavassoli, & Sunyer. (2025). *Work-Family Conflict and Employee Turnover Intention*.
- Wahyuni, D. (2021). *Pengaruh Kesepian Di Tempat Kerja Dan Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia)*. Universitas Islam Indonesia

Whardhiani, S. (2020). *Analisis Pengaruh Spiritualitas dan Kesepian di Tempat Kerja terhadap Niat Pindah Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia.

Wright, S. L., & Silard, A. (2022). *Workplace loneliness: A review of causes and consequences*. *Human Relations*, 75(2), 260–290.