
PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA KARYAWAN TETAP PT. XYZ)

MUTIARA AYU ALZAHRA RAMADHANI

STIE Indonesia Banking School

Mutiararamadhani2002@gmail.com

DENI WARDANI*

STIE Indonesia Banking School

deni@ibs.ac.id

Abstract

This research aims to examine "The Influence of Job Satisfaction, Job Stress, and Work Environment on Turnover Intention in Generation Z Employees (Study of Generation Z Employees, PT XYZ)". The independent variables in this research are Job Satisfaction, Job Stress, and Work Environment. Meanwhile, the dependent variable in this research is Turnover Intention.

Hypothesis testing in this research uses the PLS or Partial Least Square method with SmartPLS 4.0 software. The data collection technique uses a Google Form application questionnaire to collect respondent information. The sample in this study was Generation Z Employees at PT XYZ. Gen Z employees from 1997-2012 in the 2023 period and 46 Respondent Gen Z Employees at PT XYZ.

The results of the analysis show that the Work Environment has no effect on Turnover Intention, Job Satisfaction has a negative effect on Turnover Intention, and Job Stress has a positive effect on Turnover Intention.

Keywords: job satisfaction, job stress, work environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z (Studi Pada Karyawan Generasi Z PT XYZ)". Variabel independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Turnover Intention.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode PLS atau Partial Least Square dengan software SmartPLS 4.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner aplikasi google form untuk mengumpulkan informasi responden. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan Generasi Z PT XYZ.

Hasil analisis menunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Kata Kunci: kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja

*) Corresponding Author

PENDAHULUAN

Keinginan karyawan untuk pindah kerja, juga dikenal sebagai "keinginan pindah kerja", didasarkan pada evaluasi individu tentang jangka panjang hubungan mereka dengan sebuah perusahaan, yang belum terwujud ketika karyawan benar-benar meninggalkan perusahaan tersebut (Sutanto & Gunawan, 2013). Oleh karena itu, menghilangkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat digunakan sebagai awal untuk mengontrol dan mengurangi turnover karyawan (Pareke, 2004).

Keinginan karyawan untuk berpindah, juga dikenal sebagai turnover intention, mengacu pada hasil evaluasi individu tentang bagaimana kelanjutan hubungan mereka dengan perusahaan yang belum dapat diwujudkan dalam tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan melanjutkan atau tidak. Turnover, di sisi lain, mengacu pada kenyataan yang dihadapi oleh organisasi, yaitu jumlah karyawan yang berkurang atau jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Andini, 2006).

Turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke pekerjaan lain sesuai pilihan mereka sendiri (Mobley, 1986). Turnover juga didefinisikan sebagai penggerak keluarnya tenaga kerja dari perusahaan tertentu (Abdillah, 2012). Jumlah turnover yang tinggi dapat berbahaya bagi suatu perusahaan karena dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja saat ini. Selain itu, dapat menyebabkan biaya yang lebih besar untuk mengelola sumber daya manusia, seperti biaya yang terkait dengan pelatihan karyawan dan rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Kepuasan kerja adalah faktor tambahan yang menyebabkan karyawan keluar. Kepuasan karyawan berperan penting dalam keberhasilan organisasi, menurut (Roelen, 2008). Kepuasan karyawan merupakan reaksi emosional positif dari sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dapat mengurangi turnover dan meningkatkan moral karyawan (Dole dan Schroeder, 2001). Ketidakpuasan kerja sering disebut sebagai faktor utama yang dapat menyebabkan orang meninggalkan pekerjaannya (Hulin dkk., 1985).

Selain faktor kepuasan kerja, stres kerja juga dapat memengaruhi turnover intention (Siddiqui dan Jamil 2015). Stres kerja adalah konsep yang mengacu pada reaksi seorang individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang akan dihadapi oleh seorang karyawan. Ini termasuk ancaman yang kemungkinan akan dihadapi oleh karyawan saat bekerja untuk perusahaan (Nursyamsi, 2012). Ketika stres menjadi terlalu tinggi, itu dapat menyebabkan sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Lingkungan kerja memengaruhi turnover intention (Joarder dkk., 2011). Jika lingkungan kerja suatu perusahaan tidak nyaman untuk bekerja, seperti kurangnya cahaya atau penerangan dan kurangnya keamanan di tempat kerja, maka karyawan akan lebih cenderung meninggalkan perusahaan tersebut dan kemungkinan turnover intention akan meningkat (Applebaum & Fowler, 2010).

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka atau persepsi karyawan tentang pekerjaan (J. Gibson, J. Ivancevich, J. Donnelly dan R. Konopaske, 2009). Menurut pendapat lain, kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional dari suatu pekerjaan (A. Kinicki dan M. Fugate, 2016). Dengan demikian, kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (S. Robbins dan T. Judge, 2017). "Kepuasan kerja adalah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai job desk yang telah disepakati sebelumnya agar mencapai hasil kerja yang diinginkan" (Zainal et al., 2018). "Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang menyenangkan dan menyenangkan ingin menjadi pekerja yang bahagia" (Sutrisno, 2017).

Stres Kerja

Ketika pengetahuan dan kemampuan seseorang tidak diimbangi dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan mereka, mereka mungkin mengalami stres kerja. Istilah "stres kerja" mengacu pada reaksi negatif seseorang terhadap harapan dan tuntutan yang tidak realistis yang ditempatkan pada mereka di tempat kerja mereka (Sharma, Ms. Sharma & Agarwal, Juni 2021). Tuntutan untuk mencapai tujuan tertentu, stres kerja dipandang sebagai hal yang baik. Stres pekerjaan dapat berdampak pada banyak orang, salah satunya mempengaruhi kinerja (Susilo dan Wahyudin, 2010). Stres kerja adalah konsep yang mengacu pada reaksi seorang individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang akan dihadapi oleh seorang karyawan. Ini termasuk ancaman yang kemungkinan akan dihadapi oleh karyawan saat bekerja untuk perusahaan (Nursyamsi, 2012). Ketika stres menjadi terlalu tinggi, itu dapat menyebabkan sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Lingkungan Kerja

Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok (Sedamaryanti, 2013). Lingkungan kerja yang buruk, seperti kekurangan fasilitas yang diterima oleh karyawan dan kurangnya ruang istirahat, dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri (Chairani, 2014). Lingkungan kerja memengaruhi turnover intention (Joarder dkk., 2011). Jika lingkungan kerja suatu perusahaan tidak nyaman untuk bekerja, seperti kurangnya cahaya atau penerangan dan kurangnya keamanan di tempat kerja, maka karyawan akan lebih cenderung meninggalkan perusahaan tersebut dan kemungkinan turnover intention akan meningkat (Applebaum & Fowler, 2010).

Turnover Intention

Turnover intention berasal dari keinginan karyawan untuk bebas berhenti dari pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru sesuai keinginan mereka sendiri (Mobley W. H., 2011). Turnover, mengacu pada kenyataan yang dihadapi oleh organisasi, yaitu jumlah karyawan yang berkurang atau jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Andini, 2006). Turnover juga didefinisikan sebagai penggerak keluarnya tenaga kerja dari perusahaan tertentu (Abdillah, 2012). Jumlah turnover yang tinggi dapat berbahaya bagi suatu perusahaan karena dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja saat ini. Selain itu, dapat menyebabkan biaya yang lebih besar untuk mengelola sumber daya manusia, seperti biaya yang terkait dengan pelatihan karyawan dan rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan adalah perasaan yang senang, suka, atau gembira dengan sesuatu. Karyawan perusahaan senang jika mereka dilayani dengan baik atau ditempatkan di tempat yang mereka harapkan. Kepuasan kerja memiliki korelasi negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Syahronica et al., 2015). Penemuan (Indrayanti & Riana, 2016) didukung oleh temuan (Sari et al., 2015), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Ha1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif pada turnover intention

Pengaruh Tingkat Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Stres pekerjaan dapat berdampak pada banyak orang, salah satunya mempengaruhi kinerja (Susilo dan Wahyudin, 2010). Beban kerja juga dapat menunjukkan stres, yang dapat berdampak pada kepuasan pelanggan (Hasyim, 2020). Stres kerja memiliki korelasi positif dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Peningkatan stres kerja dikaitkan dengan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Qureshi et al., 2013). Studi sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif antara stress kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Ramdhani, 2019).

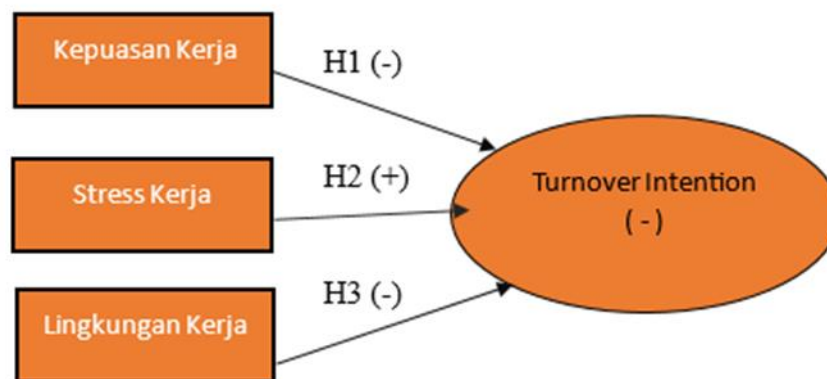
Ha2: Stress Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Trunover Intention

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Jika lingkungan kerja memiliki sarana dan prasarana yang memadai, hubungan yang positif antara karyawan dan atasan, dan jika ada hubungan yang positif antara karyawan dan atasan, lebih mungkin bagi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Namun, lingkungan kerja yang tidak seperti itu sangat mengganggu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Renno, 2014). lingkungan kerja memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Chairani, 2014). Studi sebelumnya, juga dikenal sebagai lingkungan kerja, memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Joarder, 2011).

Ha3: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Trunover Intention

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: modifikasi jurnal (Rutinaias Haholongan, 2018) & (Esti, Supawi, Sholichul, 2020).

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dan berfokus pada Generasi Z yang ada di PT XYZ. Fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja, Tingkat Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Generasi Z di PT XYZ. ada beberapa situasi di mana Gen Z dapat melakukan resign bahkan sebelum menerima gaji pertama mereka dengan alasan bahwa mereka tidak cocok dengan pekerjaan mereka dan lebih mementingkan kepuasan pribadi mereka. Dengan peristiwa tersebut perusahaan mengalami turnover intention terhadap karyawan terutama karyawan Generasi Z.

Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian: 1) Desain memberikan pegangan yang lebih jelas kepada peneliti untuk melakukan penelitiannya; 2) Desain menentukan batas-batas penelitian dengan tujuan penelitian; dan 3) Desain penelitian selalu memberi gambaran yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan juga memberi gambaran tentang berbagai masalah yang mungkin juga dihadapi oleh peneliti lain (Nasution, 2002).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan/pengaruh antara variabel independent yang biasa disimbol dengan 'X' terhadap variabel dependent yang biasa disimbol dengan 'Y'. Menurut Azwar bahwa: "penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data nimerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika, sedangkan penelitian dengan pendekatan kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses berpikir formal dan argumentatif" (Azwar, 2010).

Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan istilah "populasi" untuk menggambarkan seluruh kelompok individu, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang ingin mereka pelajari untuk mempelajari dana dan

kemudian membuat kesimpulan berdasarkan (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Tetap Generasi Z di PT XYZ, Jakarta Pusat dengan jumlah 46 Karyawan.

Teknik Sampling Jenuh merupakan cara penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel, Istilah lain dari sampling jenuh ialah sensus, dimana seluruh anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan Tetap Generasi Z PT XYZ dengan jumlah 46 Karyawan.

Variabel Operational

Membebaskan angka atau ikon lain ke karakter subjek sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya dikenal sebagai pengukuran. Dalam pengukuran, ada empat rasio penting, yaitu nominal, ordinal, interval, dan rasio menurut (Malhotra, 2010).

Metode Pengumpulan Data

Salah satu metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara, yang digunakan untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang subjek yang akan diteliti serta untuk mengetahui lebih banyak tentang jumlah responden yang relatif kecil atau sedikit (Sugiyono, 2013). Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk mendapatkan hasil (Sugiyono, 2013).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dipilih dari penelitian terdahulu dan kemudian sebagai alat ukur untuk menyusun beberapa pertanyaan ataupun pernyataan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis skala Likert 6 (enam) poin yang terdiri dari "Sangat Tidak Setuju", "Tidak Setuju", "Kurang Setuju", "Agak Setuju", "Setuju", dan "Sangat Setuju" dengan tujuan untuk menghindari adanya nilai tengah atau netral terhadap pengisian kuesioner.

Metode Analisis Data

Istilah "skala" biasanya digunakan bergantian dengan istilah "indikator" (Bryman & Bell, 2011). Skala pengukuran adalah perjanjian yang digunakan sebagai referensi untuk menentukan seberapa panjang atau pendek interval pengukuran yang akan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiyono, 2013). Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang paling efektif karena dapat digunakan dalam semua skala data, tidak membutuhkan asumsi, dan tidak membutuhkan sampel yang besar (Berutu et al., 2018). Teknik statistika multivariat yang dikenal sebagai Partial Least Squares (PLS) membandingkan variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Jogiyanto, 2011).

Structural Equation Modeling (SEM) adalah metode analisis data multivariat yang memungkinkan peneliti untuk memeriksa hubungan antara variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung (Marliana, 2020). Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang paling efektif karena dapat digunakan dalam semua skala data, tidak membutuhkan asumsi, dan tidak membutuhkan sampel yang besar (Berutu et al., 2018). Sebuah model umum dari outer model untuk model indikator reflektif adalah sebagai berikut: Ada hubungan antara variabel laten dan variabel indikatornya secara langsung (Chin., 1998).

Uji validitas adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk menentukan ketepatan dan ketepatan suatu alat ukur untuk digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, dalam Dewi & Sudaryanto, 2020). Nilai standardized loading factor dikatakan valid jika memiliki nilai diatas 0,7 (Monika., 2017). Selain itu, nilai faktor pengurangan rata-rata (AVE) harus lebih dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011). Nilai cross-loading adalah cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan dengan indikator reflektif. Setiap variabel harus memiliki nilai minimal 0.70 (Ghozali & Latan, 2015).

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan ketepatan, akurasi, dan konsistensi instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Composite Reliability dan Cronbach's

Alpha adalah dua cara untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif: nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70 menurut Rule of Thumb, tetapi Cronbach's Alpha akan memberi nilai yang lebih rendah (*underestimate*), sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

Inner model menunjukkan hubungan antara variabel laten. Hubungan ini menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang kemudian dianalisis melalui analisis jalur (Riefky & Hamidah, 2019). Nilai R^2 mempunyai rentang nilai yaitu 0 sampai dengan 1 yang apabila semakin tinggi nilai maka akan semakin tinggi pula nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0.75 (kuat), 0.50 (moderate), 0.25 (lemah) (Hamid & Anwar, 2019).

Nilai Path Coefficient berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1 maka hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati nilai -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negative (Sarstedt et al, 2015). Untuk pengujian signifikansi jalur struktural, perkiraan nilai-T diberikan, dan hasil bootstrap lebih dekat dengan normalitas data. Dikatakan signifikan apabila memiliki nilai T-statistiknya \geq t-tabel. ($n-1$) ($46-1 = 45$) $\rightarrow 2,0129$ (Ken Kwong-Kay Wong, 2019).

Berikut adalah Variabel Operasional dari indikator untuk menentukan hasil respondent dari kategori kuesioner dan presentasi untuk menyatakan karakteristik responden:

Tabel 1.
Variable Operasional

Variable dan Definisi	Indikator	Skala Likert
Turnover Intention adalah penyebab yang berasal dari niat karyawan untuk bebas berhenti dari pekerjaan mereka dan pindah ke pekerjaan lain pekerjaannya sesuai dengan keinginan mereka sendiri (Mobley W.H., 2011).	TI1: Munculnya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan. TI2: Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru dikarenakan mendapatkan apa yang diinginkan jauh lebih baik. TI3: memiliki niat keluar dari pekerjaan karena rasa yang tidak terpenuhi pada karyawan, lalu karyawan berpikir dengan keluar dari tempat bekerjanya saat ini. TI4: Mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan peluang promosi untuk jenjang karir pada karyawan yang tertunda membuat karyawan mudah memikirkan keluar dari pekerjaannya. TI5: membandingkan pekerjaannya dengan yang lain, sering terjadi karena ketidakadilan atas tekanan dan hak yang mereka bisa dapatkan membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan. TI6: karyawan memiliki niat keluar jika sudah merasakan pekerjaannya lebih baik dan kedepannya diakhiri dengan keputusan karyawan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. (Agustina, 2022) (Simamora, 2004)	Likert1-6
Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. (Sutrisno, 2017:76)	KK1: Karyawan bisa merasakan Kepuasan jika pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan. KK2: Karyawan bisa merasakan Kepuasan jika jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. KK3: Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. KK4: Memberikan perhatian serta petunjuk pelaksanaan kerja sebagai pengawasan, dapat memenuhi kepuasan	Likert1-6

	karyawan. KK5: Kepuasan karyawan dapat terpenuhi salah satunya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	(Afandi, 2018).	
Stres Kerja didefinisikan sebagai reaksi negatif yang dimiliki individu terhadap harapan dan tuntutan yang tidak semestinya yang ditempatkan pada mereka di tempat kerja. Orang mungkin mengalami stres kerja sebagai reaksi ketika pengetahuan dan kemampuan mereka tidak diimbangi dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan mereka (Sharma, Ms. Sharma, & Agarwal, Juni 2021).	SK1: Kebijakan dan praktik serta elemen yang terhubung dengan pekerjaan seseorang, bisa menimbulkan dampak buruk pada karyawan. SK2: Tekanan yang diberikan pada seseorang akibat dari peran spesifik yang mereka miliki dalam suatu organisasi. SK3: Hal yang bisa membuat stres bagi karyawan jika bentuk dan struktur organisasi ambigu dan bertahan lama. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menunjukkan bagaimana tingkat stres yang dialami. SK4: Gaya kepemimpinan terhadap anggota staf mereka dapat menjadi sumber stres bagi mereka. Jika seorang manajer tidak memperhatikan kepada stafnya, ia akan merasa sedih dan ceroboh.	Likert1-6
	(Nanda, 2019).	
Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. (Sedamaryanti, 2013).	LK1: kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerjapegawai. LK2: peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai. LK3: penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya. LK4: Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Tidak merasakan "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Dapat mempengaruhi kenyamanan untuk keleluasaan dalam melakukan aktivitas. LK5: Karyawan saling menghormati, menghargai atasan serta atasan yang selalu mendukung kegiatan karyawan dan memberikan motivasi besar terhadap karyawan dapat menghidupkan lingkungan yang positif. LK6: Menjaga komunikasi yang baik, mendukung sesama, dapat mencegah terjadinya perpecahan.	Likert1-6
	(Sedamaryanti, 2013).	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa responden Karyawan Gen Z berkisar 1997-2012 tahun pada PT XYZ 2023 sebanyak 46.

Karakteristik Responden

Berikut adalah hasil dari profil responden menentukan hasil jumlah dari kategori kuesioner dan presentasi untuk menyatakan karakteristik responden:

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	Presentasi
Jumlah Responden	Ya, 1997-2012 Tahun	46	100%
	Tidak	-	-
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	45,7%
	Perempuan	26	54,3%
Pendidikan Terakhir	SLTA	-	-
	D1	-	-
	D2	-	-
	D3	-	-
	S1	34	89,1%
	S2	12	10,9%
	Lainnya	-	-
Tempat Tinggal	Jakarta	23	52,2%
	Bogor	3	8,7%
	Depok	3	8,7%
	Tangerang	2	6,5%
	Bekasi	15	23,9%
Lama Bekerja	<5 Tahun	46	100%
	5-10 Tahun	-	-
	>10 Tahun	-	-
Tingkat Pengeluaran Perbulan	<30% dari pendapatan	6,5%	2
	30%-50% dari pendapatan	23,9%	11
	50%-70% dari pendapatan	43,5%	21
	>70% dari pendapatan	26,1%	12
Status	Menikah	-	-
	Belum Menikah	46	100%

Evaluasi Model

Convergent Validity

Berikut adalah hasil dari perhitungan Convergent Validity menentukan hasil Outer Loading, AVE dan menyatakan validitas dari indikator:

Tabel 3.
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Kepuasan Kerja	KK1	0.868	0.697	Valid
	KK2	0.816		Valid
	KK3	0.759		Valid
	KK4	0.863		Valid
	KK5	0.863		Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.937	0.736	Valid
	LK2	0.937		Valid
	LK3	0.762		Valid
	LK4	0.727		Valid
	LK5	0.842		Valid
	LK6	0.919		Valid
Stres Kerja	SK1	0.866	0.678	Valid
	SK2	0.789		Valid
	SK3	0.826		Valid
	SK4	0.811		Valid
Turnover Intention	TI1	0.869	0.764	Valid
	TI2	0.905		Valid
	TI3	0.824		Valid
	TI4	0.876		Valid
	TI5	0.909		Valid
	TI6	0.859		Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Uji validitas indikator reflektif dapat dilihat dari nilai standardized loading factor (λ). Nilai standardized loading factor dikatakan valid jika memiliki nilai diatas 0,7 (Monika, 2017). Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai standardized loading factor diatas 0,5 sampai 0,6 dapat diterima, sedangkan jika nilai standardized loading factor dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model (Chin, 1998). Pengujian untuk validitas konvergen dapat dievaluasi 46 Karyawan Gen Z PT XYZ menggunakan rata-rata varians diekstraksi (AVE), faktor pemuatan, atau pemuatan luar. Ketika nilai outer loadings > 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 hingga 0,6, maka suatu indikator dapat dikatakan mencapai validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Discriminant Validity

Berikut adalah hasil dari perhitungan Discriminant Validity menentukan hasil Cross Loading menyatakan nilai validitas dari setiap indikator:

Tabel 4.
Cross Loadings

Indikator	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
KK1	0.868	0.184	-0.140	-0.334
KK2	0.816	-0.073	-0.133	-0.254
KK3	0.759	0.070	-0.071	-0.228
KK4	0.863	0.331	-0.214	-0.422
KK5	0.863	0.147	-0.145	-0.365
LK1	0.188	0.937	-0.071	-0.180
LK2	0.155	0.937	-0.061	-0.178
LK3	0.210	0.762	-0.126	-0.067
LK4	0.156	0.727	-0.083	-0.029
LK5	0.203	0.842	-0.025	-0.156
LK6	0.093	0.919	0.021	-0.142
SK1	-0.092	-0.035	0.866	0.451
SK2	-0.136	0.095	0.789	0.401
SK3	-0.228	-0.111	0.826	0.384
SK4	-0.142	-0.125	0.811	0.410
TI1	-0.265	-0.101	0.473	0.869
TI2	-0.314	-0.238	0.407	0.905
TI3	-0.287	-0.061	0.510	0.824
TI4	-0.495	-0.176	0.473	0.876
TI5	-0.395	-0.196	0.400	0.909
TI6	-0.293	-0.110	0.336	0.859

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011). Nilai cross-loading adalah cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan dengan indikator reflektif. Setiap variabel harus memiliki nilai minimal 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Jika akar AVE untuk setiap struktur lebih besar daripada korelasi antara struktur dengan struktur lain dalam model, maka model tersebut memiliki validitas diskriminan yang cukup (Jogiyanto, 2011).

Construct Reliability

Berikut adalah hasil dari perhitungan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menentukan hasil Construct Reliability menyatakan nilai validitas dari setiap indikator:

Tabel 5.
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Indikator	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kepuasan Kerja	0.922	0.893	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.978	0.934	<i>Reliable</i>
Stres Kerja	0.845	0.841	<i>Reliable</i>
Turnover Intention	0.945	0.938	<i>Reliable</i>

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha adalah dua cara untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif: nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70 menurut Rule of Thumb, tetapi Cronbach's Alpha akan memberi nilai yang lebih rendah (*underestimate*), sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

R square dan R square Adjusted

Berikut adalah hasil dari perhitungan R square dan R square menentukan hasil Kriteria yang menyatakan moderat dari Turnover:

Tabel 6.
R square dan R square

Indikator	R-Square	R-Square Adjusted	Kriteria
Turnover Intention	0.359	0.317	Moderat

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Nilai R^2 mempunyai rentang nilai yaitu 0 sampai dengan 1 yang apabila semakin tinggi nilai maka akan semakin tinggi pula nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0.75 (kuat), 0.50 (moderate), 0.25 (lemah) (Hamid & Anwar, 2019).

Path Coefficient

Berikut adalah hasil dari perhitungan path coefficient menentukan hasil Original Sample, Standard Deviation, P-Values, T-Statistik yang menyatakan data sesuai ketentuan:

Tabel 7.
Path Coefficient

	Original Sample	Standard Deviation	P - Values	T-Statistik	Keterangan
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	-0.304	0.113	0.007	2.694	H1 Didukung oleh Data
Lingkungan Kerja → Turnover Intention	-0.090	0.153	0.557	0.587	H2 Tidak Didukung oleh Data
Stres Kerja → Turnover Intention	0.442	0.122	0.000	3.622	H3 Didukung oleh Data

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Tabel 7 menunjukkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk Tanda atau coefficient jalur (path coefficient) harus sesuai dengan teori yang diharapkan. Selain menguji hipotesis, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi nilai penting dan kekuatan hubungan. Nilai Koefisien Jalur berkisar dari -1 hingga +1. Nilai yang lebih dekat dengan +1 menunjukkan bahwa hubungan antara dua konstruk lebih kuat. Hubungan yang mendekati nilai satu menunjukkan sifat hubungan yang negatif (Sarstedt et al, 2015).

Hasil yang reliable dengan keterangan Didukung oleh Data (data diterima). Dikarnakan P-Values tidak melebihi batas ketentuan nilai yaitu $<0,05$ yang berartikan bahwa adanya pengaruh dan juga nilai T-Statistik yang dijelaskan signifikan apabila memiliki nilai T-statistiknya $\geq t\text{-tabel } (n-1) (46-1 = 45) \rightarrow 2,0129$.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Pada Path Coefficient, H1 memiliki keterangan Didukung oleh Data (H1 diterima), dapat dilihat bahwa nilai t-statistik $2.694 > 2,0129$ dan nilai p-value $0.007 < 0.05$. Nilai original sample sebesar -0.304 yang menunjukan arah negatif antara Kepuasan Kerja (KK) terhadap Turnover Intention (TI). Disimpulkan bahwa hasil ini menunjukan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Kepuasan Kerja mendapatkan hasil yang reliable dengan keterangan Didukung oleh Data (data diterima). Dikarnakan P-Values tidak melebihi batas ketentuan nilai yaitu $<0,05$ yang berartikan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dan nilai T-Statistik yang memiliki nilai melebihi ketentuan nilai, dijelaskan akan signifikan apabila memiliki nilai T-statistiknya $\geq t\text{-tabel } (n-1) (46-1 = 45) \rightarrow 2,0129$.

Dengan Responden Karyawan Gen Z berkisar 1997-2012 tahun pada PT XYZ 2023 sebanyak 46. Melalui data interview bahwa rentang usia responden di angka 27-24 tahun. Faktor adanya pengaruh negatif pada data Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan keterangan Didukung oleh Data. Bahwa yang menyebabkan kepuasan tidak terpenuhi bagi karyawan Gen Z kurangnya perhatian perusahaan dalam memenuhi kepuasan, gaji, faktor lainnya berhubungan dengan pelatihan yang di dapatkan untuk pengembangan diri dan jenjang karir kedepan, serta sitem kerja dan team wok yang sering sekali menjadi hambatan secara oprasional.

Penelitian ini sejalan dengan yang dihasilkan oleh (Indrayanti & Riana, 2016) didukung oleh temuan (Sari et al., 2015), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan berusaha untuk tetap berada di perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah kerja, juga dikenal sebagai turnover intention. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berdampak pada keinginan untuk berpindah kerja yang tinggi (Yaqin, 2013). Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan berpikir buruk tentang pekerjaan mereka dan berpikir lebih baik tentang keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Akibatnya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan lebih tinggi, tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan juga lebih rendah (Kabungaidze et al., 2013).

Pengaruh Tingkat Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Pada Path Coefficient, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik $3,622 > 2,0129$ dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Nilai original sample sebesar 0.442 yang menunjukan arah positif antara Stres Kerja (SK) terhadap Turnover Intention (TI). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Stress Kerja terhadap Turnover Intention.

Stress Kerja mendapatkan hasil yang reliable dengan keterangan Didukung oleh Data (data diterima). Dikarnakan P-Values tidak melebihi batas ketentuan nilai yaitu $<0,05$ yang berartikan bahwa adanya pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention dan nilai T-Statistik yang memiliki nilai melebihi ketentuan nilai, dijelaskan akan signifikan apabila nilai T-statistiknya $\geq t\text{-tabel}$. $(n-1) (46-1 = 45) \rightarrow 2,0129$.

Dengan Responden Karyawan Gen Z berkisar 1997-2012 tahun pada PT XYZ 2023 sebanyak 46. Melalui data interview bahwa rentang usia responden di angka 27-24 tahun. Faktor adanya pengaruh positif pada data Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan keterangan Didukung oleh Data. Bahwa sanya yang menyebabkan stres bagi karyawan kebijakan buruk yang berdampak pada karyawan, kurangnya hubungan yang baik terhadap seluruh karyawan, tekanan buruk, dan keperdulian buruk manajer dengan staf. Jika perusahaan tidak membantu menangani stres terhadap karyawan maka stres kerja akan terjadi dalam jangka panjang, dan karyawan akan memilih bekerja untuk perusahaan lain dan bahkan mengundurkan diri dengan mudah serta akan mencari peluang di tempat lain yang lebih baik.

Studi sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif antara stress kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Ramdhani, 2019). Stres kerja memiliki korelasi positif dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Peningkatan stres kerja dikaitkan dengan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Qureshi et al, 2013). Faktor yang dapat menyebabkan stres bagi karyawan termasuk ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan tentang tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan tugas-tugas yang saling bertentangan. Jika karyawan tidak dapat menahan stres kerja dalam jangka panjang, mereka mungkin tidak dapat bekerja untuk perusahaan lagi dan mungkin bahkan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Pada Path Coefficient, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik $0.587 < 2,0129$ dan nilai p-value $0.557 > 0.05$. Nilai original sample sebesar -0.090 yang menunjukan arah negatif antara Lingkungan Kerja (LK) terhadap Turnover Intention (TI). Namun diketahui bahwa nilai yang dihasilkan p-value dan t-statistik tidak sesuai dengan ketentuan nilai maka data tidak diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki hubungan terhadap Turnover Intention.

Tidak terjadinya reliable data Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan keterangan Tidak Didukung oleh Data. Dikarnakan P-Values melebihi batas ketentuan nilai yaitu $<0,05$ yang berartikan bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dan juganilai T-Statistik yang tidak memiliki pengaruh dikarnakan nilai t-statistik kurang dari nilai ketentuan, dijelaskan bahwa nilai t-statistik akan signifikan apabila memiliki nilai T-statistiknya $\geq t\text{-tabel}$. $(n-1)$ $(46-1 = 45) \rightarrow 2,0129$.

Dengan Responden Karyawan Gen Z berkisar 1997-2012 tahun pada PT XYZ 2023 sebanyak 46. Melalui data interview bahwa rentang usia responden di angka 27-24 tahun. faktor terjadinya tidak reliable pada data lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan keterangan tidak didukung oleh data, lingkungan yang bagus tidak menuntut kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Elisabet (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap turnover Intention karyawan. Menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik Rahmawanti et al (2014). Dari hasil penelitian sebelumnya bahwa pengolahan SPSS menunjukkan Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention yang dilakukan oleh Purwati & Maricy (2021).

Implikasi Manajerial

Perhitungan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Gen Z pada XYZ. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian, terdapat 1 variabel yang berpengaruh positif terhadap Turnover Intention pada karyawan gen z XYZ yaitu Stres Kerja, terdapat 1 yang memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention yaitu Kepuasan Kerja dan terdapat 1 yang tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention yaitu Lingkungan Kerja.

Nilai Indikator Responden bahwa KK1, KK2, memiliki nilai mean yang rendah dari indikator lainnya maka perusahaan bisa fokus untuk menaikkan nilai rata-rata untuk menghindari turnover intention namun KK3, KK4, KK5, perusahaan juga dapat meningkatkan nilai rata-rata agar dapat menghindarkan turnover intention pada perusahaan.

Nilai Indikator Responden bahwa SK1 memiliki nilai mean melebihi rata-rata maka perusahaan dapat mempertahankan nilai rata-rata untuk menghindari Turnover Intention namun SK2, SK3, SK4 memiliki nilai mean indikator dibawah rata-rata maka perusahaan bisa fokus untuk menaikkan nilai rata-rata untuk menghindari Turnover Intention.

Nilai Indikator Responden bahwa LK1, LK2, LK6 perusahaan dapat mempertahankan nilai rata-rata untuk menghindari turnover intention dan dilihat dari nilai Indikator Lainnya LK3, LK4, LK5 perusahaan dapat fokus untuk menaikkan nilai rata-rata agar tidak terjadi turnover intention pada perusahaan.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Gen Z pada perusahaan Bank XYZ dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis SmartPLS 4 menunjukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention
2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

Saran

Hasil dari kesimpulan pada peneliti didukung oleh data yang telah di dapat sehingga dapat menjadi saran untuk kedepannya bagi Bank XYZ dalam memperhatikan Turnover Intention. Adapun saran yang dapat diberikan kepada Bank XYZ maupun penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Karyawan Gen Z Bank XYZ

Kantor Bank XYZ dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada karyawan. Hingga karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

2. Penelitian Selanjutnya

- Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah atau mengganti variabel yang mempengaruhi Turnover Intention karna masih terdapat 64,1 % diwakili oleh variabel lain sehingga lebih sesuai dengan fenomena yang terjadi di Bank XYZ.
- Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian serupa namun dengan objek yang berbeda seperti objek mahasiswa yang berdomisili di Jakarta Selatan sehingga dapat menjangkau responden lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i0.71>
- A.Purwati, S. Maricy. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru (*Management Studies and Entrepreneurship Journal*), 2(1), 77-91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Bank Ganesha, <https://www.bankganesha.co.id/>. Accessed 31 Mar. 2024. "Ini Faktor Yang Membuat Gen Z Resign Dari Tempat Kerja: Databoks." *Pusat Data Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>. Accessed 31 Mar. 2024.
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G. and Núñez-Rydmán, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis, *Frontiers in psychology*. U.S. National Library of Medicine. *Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis, Frontiers in Psychology*. U.S. National Library of Medicine. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8844017/>
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . NESITOR. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 79–93. <https://doi.org/10.55886/esensi.v25i2.475>
- Durrotunnisa, & Nur, H. R. (2020). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Dwi, A. (2023). Alasan Gen Z Resign dari Tempat Kerja, Salah Satunya Beban Kerja Berlebihan. *Alasan Gen Z Resign Dari Tempat Kerja, Salah Satunya Beban Kerja Berlebihan*. <https://bisnis.tempo.co/read/1766168/8-alasan-gen-z-resign-dari-tempat-kerja-salah-satunya-beban-kerja-berlebihan>
- Edmondson, D. R. (2005). Likert scales: A history. In *Charm* (pp. 127–133). http://www.orion2020.org/archivo/investigacion/Likert_History.pdf
- 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.
- Fransisca Alex Sibadutar. (2017). Pengaruh Job Stress, Job Embeddedness dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gede, I. D., Putra, D., & Utama, I. W. M. (2017). terhadap turnover intention di mayaloka villas seminyak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya Keberhasilan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Gillies dalam Sofia et.al. (2019). pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O. *E-Journal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>

- Kashfitanto, D., & Febriansyah, H. (2023). The Effect of Work Stress and Work Values on Turnover Intention of Generation Z Employees in Call Center Company (Case Study of PT ABC in Java, Indonesia). *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(07), 3962–3974.
<https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i7-13>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). *Turnover Intention PT.Efrata Retailindo ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*. 3(1).
- Luthfi T. Dzulfikar. Youth + Education Editor, and Meria Susanti Lecturer in Educational Psychology. "Data Bicara: Lebih Dari 55% Calon Pekerja Generasi Z Ingin Menjadi PNS Atau Pegawai BUMN." The Conversation, 2023. <https://theconversation.com/data-bicara-lebih-dari-55-calon-pekerja-generasi-z-ingin-menjadi-pns-atau-pegawai-bumn-193121>. Accessed 31 Mar. 2024.
- Maryoto, Andreas. "Gen Z Mencintai Perusahaan Mapan." *Kompas.id*, Harian Kompas, 2023, www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/01/27/gen-z-mencintai-perusahaan-mapan. Accessed 31 Mar. 2024.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Mulyadi, M. (2012). Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian. *Komunikasi Dan Media*, 16(1).
- Munshi, J. (2014). A Method for Constructing Likert Scales. *SSRN Electronic Journal*, April 2014.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2419366>
- Nasution, N. F. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Bank XYZ Kantor Cabang Jakarta selatan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7823–7830.
- Nicholls, M. E. R. (2010). Likert Scales. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1–1.
<https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0508>
- Rahmad Solling Hamid, S.E., M.M dan Dr. Suhardi M Anwar, Drs., M. . (2019). *Structural Equation Modeling (SEM)*. <http://digilib.stiem.ac.id:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/626>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention*. 9(2), 466–486.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04> ISSN
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279.
<https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>
- Sudarmiani, C. Y. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Nedika Isabella. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 6(2), 176.
<https://doi.org/10.25273/equilibrium.v6i2.2938>
- Suriana, S., Rahmawati, R., & Ekawati, D. (2022). Partial Least Square-Structural Equation Modeling pada Tingkat Kepuasan dan Persepsi Mahasiswa terhadap Perkuliahan Online. *Saintifik*, 8(1), 10–19.
<https://doi.org/10.31605/saintifik.v8i1.362>
- Tahunan, L. (2020). Managing Challenges towards Sustainable Future Mengelola Tantangan menuju Masa Depan Berkelanjutan Sanggahan dan Batasan Tanggung Jawab. *Landasan Yang Lebih Kuat Untuk Pertumbuhan Yang Kokoh Dan Bermakna*, 538.
- Tahunan, L. (2021). Memperkuat Pondasi dan Mengelola Tantangan untuk Tumbuh Berkelanjutan. In *Memperkuat Pondasi dan Mengelola Tantangan untuk Tumbuh Berkelanjutan*.
- Tahunan, L., & Batasan, S. D. A. N. (2022). Mengelola Tantangan menuju Masa Depan Berkelanjutan. In *Mengelola Tantangan menuju Masa Depan Berkelanjutan* (p. 476).
- Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111–122.
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50