

**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB
TURNOVER INTENTION PADA GEN Z
(STUDI PADA PENGGUNA SOSIAL MEDIA)**

(Skripsi)

Oleh

**ADHINDA MAWAR SARI WN
NPM 1916051008**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB *TURNOVER INTENTION* PADA GEN Z (STUDI PADA PENGGUNA SOSIAL MEDIA)

Oleh

ADHINDA MAWAR SARI WN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* pada Gen Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianalisis menggunakan analisis faktor dengan objek penelitiannya ialah Gen Z di Indonesia. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan menggunakan google form ke media sosial dengan sampel 385 responden, dianalisis secara deskriptif dan analisis jalur menggunakan program SPSS 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terbentuk terbentuk tiga faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada Gen Z yaitu kepuasan pembayaran yang terdiri dari tingkat gaji (*pay level*), struktur/ pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*). Faktor kedua yang terbentuk yaitu *burnout* yang terdiri dari kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), Menurunkan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Ketiga faktor lingkungan kerja yang terdiri dari indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Hasil dari penelitian ini diharapkan agar perusahaan di Indonesia dapat memperhatikan karyawan dari segi kepuasan pembayaran, *burnout* dan lingkungan kerja agar dapat meminimalisir *turnover intention* pada karyawan.

Kata Kunci : *Burnout, Work Life Balance, Lingkungan kerja, Turnover Intention, Gen Z*

ABSTRACT

CAUSING FACTORS TURNOVER INTENTION IN GEN Z (STUDY ON SOCIAL MEDIA USERS)

By

ADHINDA MAWAR SARI WN

This study aims to determine the factors that cause turnover intention in Gen Z. This study uses a quantitative approach which is analyzed using factor analysis with the research object being Gen Z in Indonesia. Data was collected using a questionnaire distributed using Google from to social media with a sample of 385 respondents, analyzed descriptively and path analysis using the SPSS 26 program. The results of this study indicate that there are three factors that cause turnover intention in Gen Z, namely payment satisfaction. consists of salary level (pay level), salary structure/management (pay structure and administration), salary increase (pay raise) and benefits (benefits). The second factor that is formed is burnout which consists of emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment. And the third factor is the work environment which consists of indicators used to measure the work environment, namely coloring, cleanliness, lighting, air exchange, music, security, noise. This research is expected that companies in Indonesia can pay attention to employees in terms of payment satisfaction, burnout and work environment in order to minimize employee turnover intention.

Keywords: Burnout, Work Life Balance, Work Environment, Turnover Intention, Gen Z

**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB *TURNOVER INTENTION* PADA GEN Z
(STUDI PADA PENGGUNA SOSIAL MEDIA)**

Oleh

ADHINDA MAWAR SARI WN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **FAKTOR FAKTOR PENYEBAB *TURNOVER INTENTION* PADA GEN Z (STUDI PADA PENGGUNA SOSIAL MEDIA)**

Nama : **Adhinda Mawar Sari WN**

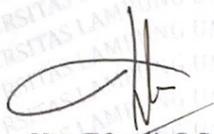
Nomor Pokok Mahasiswa : **1916051008**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

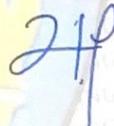
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

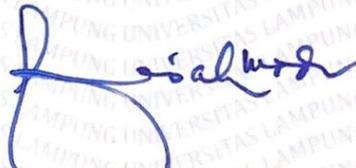


Nur Efendi, S.Sos., M.Si
NIP. 196910121995121001



Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

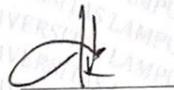


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

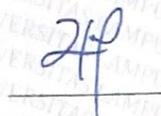
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

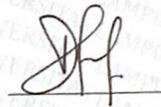
Ketua : Nur Efendi, S.Sos., M.Si



Sekretaris : Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si



Penguji : Deddy Aprilani, S.A.N., M.A



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 09 Januari 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 07 Januari 2024
Yang membuat pernyataan



Adhinda Mawar Sari WN
NPM. 1916051008

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Adhinda Mawar Sari WN lahir di Adijaya, 23 Februari 2001. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Penulis telah menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) di TK At-Taqwa Bandar Jaya pada tahun 2007, Sekolah Dasar (SD) di SD Muhammadiyah Bandar Jaya pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 3 Terbanggi Besar pada tahun 2016 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2019 Penulis terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN.

Selama menjadi mahasiswi, penulis aktif menjadi pengurus anggota maupun inti dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Penulis menjadi anggota bidang Kestari periode 2019-2020, bendahara bidang Kestari periode 2020-2021, dan menjabat sebagai Kepala Bidang Kestari pada tahun 2021. Penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Gaya Baru 1, Seputih Surabaya, Lampung Tengah dan telah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT. Pegadaian Cabang Bandar Jaya.

MOTTO

“Hal terbaik akan hadir dalam hidup orang-orang yang berusaha melakukan hal terbaik” - John Wooden.

"Pelangi yang muncul setelah hujan adalah janji alam bahwa masa buruk telah berlalu dan masa depan akan baik-baik saja." - Windry Ramadhina

"Diri kita dibentuk dari apa yang kita lakukan berulang kali, sedangkan kesuksesan bukan merupakan usaha dan tindakan melainkan akibat dari suatu kebiasaan." - Aristoteles

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah Nya sehingga kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

Saya persembahkan karya ini untuk :

Kedua Orang Tua yang saya sayangi

Bapak Bambang Heru Suprpto dan Bu Tantin Afiyanti yang telah membesarkan dan membimbing secara tegas.

Kepada Saudara Kandungku

Kakakku, Yudhistira Naufal Arif Alfido yang telah memberikan dorongan secara mental dan materil.

Adikku, Damar Alif Abhista Adi Pratama dan Bambang Adil Anugerah yang telah memberikan dorongan dan juga doa untukku.

Kepada teman-teman seperjuanganku di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, saya berharap semoga ilmh yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi kita.

Serta

Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung,

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil ‘alamiin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Sesungguhnya hanya kepada Allah kita bersyukur, karena Dia maha Pemberi Pertolongan dan Maha Pemurah lagi Maha Penyayang kepada seluruh makhlukNya. Skripsi dengan judul “Faktor Faktor Penyebab *Turnover Intention* pada Gen Z” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeristas Lampung;
2. Bapak Dr. Deddy Hermawan, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M. Si selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeristas Lampung;
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
6. Bapak Nur Efendi selaku Pembimbing Utama atas segala bentuk dukungan, bimbingan, masukan dan motivasi kepada penulis selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak selalu diberikan keberkahan dan kelancaran didalam setiap langkahnya;

7. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si. selaku pembimbing kedua atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga ibu diberikan kelancaran dalam setiap langkah ibu;
8. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
10. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
11. Kedua Orang Tuaku Bapak Bambang Heru Suprpto dan Ibu Tantin Afiyanti, atas segala bentuk kasih sayang yang telah kalian berikan kepadaku hingga saat ini dan seterusnya, atas segala bentuk pelajaran hidup yang telah kalian berikan kepadaku yang akhirnya membentukku menjadi pribadi saat ini. Terima kasih telah menjaga dan mengasihiku sedari aku kecil, dan juga atas segala usaha yang telah kalian usahakan demi kebahagiaanku. Terima kasih telah menerimaku sebagai anak kalian, menerima segala sifatku yang masih sangat banyak menyakiti hati kalian. Selama ini dan setelah ini kalian akan selalu menjadi alasan untuk terus kuat menjalani kehidupanku, kalian akan terus menjadi alasan aku harus selalu melangkah maju. Semoga kalian berdua senantiasa diberikan kesehatan dan juga kebahagiaan agar bisa selalu berada di setiap fase kehidupanku;
12. Saudara kandungku, Kakakku Yudhistira Naufal Arif Alfido, Adikku Damar Alif Abhista Adi Pratama dan Bambang Adil Anugerah yang telah memberikan banyak warna dalam hidupku, yang telah memberikanku

- kekuatan dan keberanian dalam menjalani kehidupanku, dan terima kasih atas segala bentuk pelajaran hidup yang telah kalian berikan kepadaku;
13. Tante Putri Endang Sari yang telah memberikan kepercayaan kepada ku untuk membesarkan usahaku, dan selalu memberi motivasi dalam setiap keluh kesahku;
 14. Keluarga Besarku, atas segala bentuk motivasi yang telah diberikan kepadaku, yang tidak bisa ku sebutkan satu-persatu. Terima kasih untuk doa dan dukungannya untukku selama aku menjalani masa studiku ini;
 15. Rekan–rekanku selama menjadi pengurus HMJ Ilmu Administrasi Bisnis, atas segala motivasi dan telah memberikan pengalaman yang sangat berharga selama menjadi anggota dan menjabat sebagai pengurus inti;
 16. Rekan–rekanku di masa perkuliahan Agustina Ansandati Premisari, Anistia Zahroh, Talitha Yasmine yang telah bersedia menjadi bagian dari perjalanan perkuliahanku, semoga Allah SWT selalu menyertai langkah baik kalian;
 17. Rekan–rekanku Rizka Ayu Dinda Putri, Terima kasih telah menjadi teman baikku sejak SMA bahkan di saat memasuki dunia perkuliahan, walaupun kita sangat sering berselisih paham yang menyebabkan komunikasi kita terputus. Semoga Allah selalu menyertai setiap langkah mu;
 18. Sahabat-sahabatku, Annisa Chaniago, Funny Adellia, Darul Ikhsan, Sastya Pratiwi, Chindy Chintia, Risda Utami, Alvia Nagita, Puspa Nurhanan, terima kasih telah mendengarkan setiap keluh kesahku dan juga memberikan banyak saran dan masukan di setiap permasalahanku sejak dahulu hingga saat ini;
 19. Rekan–Rekan–rekanku selama masa KKN, Amel, Putri, Fanny, Bayu, Ahmad, Terima kasih telah menjadi teman baruku dan menjadi begitu dekat semasa kegiatan KKN dan terima kasih telah memberikan pengalaman baru di masa perkuliahan;
 20. M. Akbar Khairudin, terima kasih telah mendampingiku sedari dulu, dan telah menjadi teman yang tidak termakan oleh waktu, selalu menjadi pengingatku, selalu menjadi orang yang sabar menghadapi semua kekurangan sifatku bahkan di saat pengerjaan skripsi ini. Semoga Allah

membalas semua kebaikanmu dan selalu menjagamu dalam setiap langkah;

21. Rekan-rekan seperjuangan, seangkatan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2019 yang semua mahasiswanya tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih telah menjadi keluarga baru di masa perkuliahan ini, dan terima kasih atas kerjasamanya, kekeluargaannya, dan semangat selama ini, semoga kita semua bisa menjadi orang-orang yang sukses di masa depan;
22. Almamater tercinta, Universitas Lampung.
23. Untuk diriku sendiri, Adhinda Mawar Sari WN. Terima kasih telah berjuang sampai saat ini, meskipun seringkali proses kehidupan tidak berjalan sesuai keinginanmu, dan seringkali harus menangis. Terima kasih sudah mau tetap kuat dan terus menjalani kehidupan ini untuk dirimu sendiri, keluargamu, dan orang-orang yang telah berjasa kepadamu. Selalu berserah diri kepada Allah dan yakin akan takdir yang telah digariskan untukmu adalah yang terbaik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga skripsi ini bisa berguna dan bermanfaat untuk semuanya. Sekali lagi terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 07 Januari 2024
Penulis

Adhinda Mawar Sari WN
NPM.1916051008

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR RUMUS	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian`	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Aktivitas MSDM	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 <i>Turnover Intention</i>	10
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	10
2.2.2 Jenis <i>Turnover Intention</i>	11
2.2.3 Faktor <i>Turnover Intention</i>	12
2.2.4 Aspek <i>Turnover intention</i>	17
2.2.5 Indikator <i>Turnover Intention</i>	18
2.2.6 Indikasi Terjadinya <i>Turnover intention</i>	19
2.3 Kepuasan Pembayaran.....	20
2.4 <i>Work-Life Balance</i>	20
2.4.1 Indikator <i>Work-life Balance</i>	21
2.5 <i>Burnout</i>	21
2.5.1 Aspek-aspek <i>Burnout</i>	22
2.6 Lingkungan Kerja.....	23
2.7 Penelitian Terdahulu	24
2.8 Kerangka Pemikiran	26
2.9 Hipotesis	28
III. METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sample.....	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel.....	30

3.3 Definisi Konseptual dan Defenisi Operasional	31
3.3.1 Definisi Konseptual	31
3.3.2 Definisi Operasional	31
3.4 Skala Pengukuran	32
3.5 Sumber Data.....	33
3.5.1 Data Primer.....	33
3.5.2 Data Sekunder	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6.1 Kueisioner atau Angket.....	34
3.6.2 Studi Pustaka	34
3.7 Teknik Uji Instrumen.....	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.8 Teknik Analisis Data	35
3.8.1 Analisis Faktor.....	35
3.8.2 Proses Analisis Faktor.....	36
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum	38
4.1.1 Kelompok Generasi Z.....	38
4.2 Data Analisis Deskriptif.....	41
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	43
4.5 Hasil Uji Validitas	49
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.7 Hasil dan Pembahasan	51
4.7.1 Hasil Uji Normalitas	51
4.7.2 Uji Kelayakan Analisis Faktor	54
4.7.2.1 Uji <i>Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling dan Measure of Sampling Adequacy</i>	54
4.7.2.2 <i>Anti-Image Matrics</i>	54
4.8 Interpretasi Analisis Faktor dengan SPSS	55
4.8.1 Faktor yang Terbentuk pada Analisis <i>Total Variance Explained</i>	56
4.8.2 <i>Factor Loading</i> pada <i>Rotated Component Matrix</i>	59
4.9 Pembahasan Faktor Kepuasan Pembayaran.....	63
V. KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2 Definisi Operasional.....	32
Tabel 3 Skala Pengukuran.....	33
Tabel 4 Interpretasi Skala Penilaian Responden	43
Tabel 5 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Kepuasan Pembayaran	43
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor <i>Work Life Balance</i>	44
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor <i>Burnout</i>	46
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Lingkungan Kerja	47
Tabel 9 Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i>	48
Tabel 10 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 12 Hasil Uji <i>KMO, MSA dan Bartlett's Test</i>	54
Tabel 13 Nilai <i>Anti-Image Matrics</i>	55
Tabel 14 <i>Component Matrix</i>	59
Tabel 15 <i>Rotated Component Matrix</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 <i>Work Value of Gen Z</i>	7
Gambar 2 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3 Usia Responden	41
Gambar 4 Jenis Kelamin	42
Gambar 5 Pendidikan Terakhir	42
Gambar 6 Uji Normalitas Faktor Kepuasan Pembayaran	52
Gambar 7 Uji Normalitas Faktor <i>Work Life Balance</i>	52
Gambar 8 Uji Normalitas Faktor <i>Burnout</i>	53
Gambar 9 Uji Normalitas Faktor Lingkungan Kerja	53
Gambar 10 <i>Scree Plot Component</i>	58

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 1 <i>Cochrun</i>	31
Rumus 2 Korelasi Pearson	35

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang berharga dalam organisasi karena dengan adanya SDM dalam organisasi, maka organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Menurut Afnisya'id & Aulia (2021) SDM memiliki peran aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak dapat membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Indikasi turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan yang dikemukakan Nitisemito dalam Rizky (2018) antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat ketidakhadiran yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi, tingkat kegelisahan tinggi, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Salah satu cara dalam meningkatkan loyalitas sumber daya yang baik adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, atau dua tahun yang akan datang. Menurut Harvida & Wijaya (2020) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention*, di antaranya adalah adalah usia. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Rhodes (1983) dan Hayes et al. (2015) bahwa usia memiliki hubungan terhadap *turnover intention*, sehingga menyebabkan adanya perbedaan hasil *turnover intention*

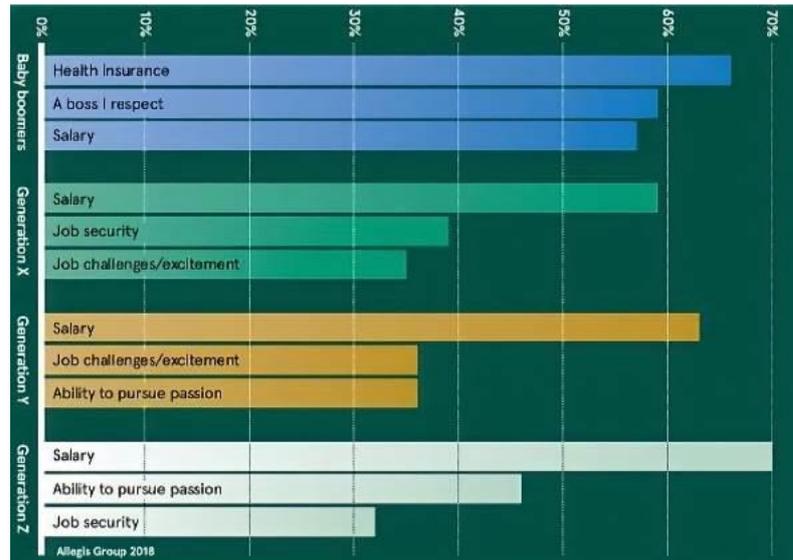
pada usia yang berbeda, yaitu semakin tua usia karyawan semakin rendah *turnover intention* nya (Ng & Feldman, 2009).

Menurut Taspcott dalam Youarti & Hidayah (2018), mengklasifikasikan usia, sebagai berikut:

- (1) Pre Baby Boom, yang lahir pada 1945 dan sebelumnya;
- (2) The Baby Boom, yang lahir antara 1946–1964;
- (3) The Baby Bust, yang lahir antara 1965-1976, sebagai Generasi X;
- (4) The Echo of the Baby Boom, yang lahir antara 1977-1997, sebagai Generasi Y;
- (5) Generation Net, yang lahir antara 1998 hingga 2009, sebagai Generasi Z;
- (6) Generation Alpha, yang lahir pada 2010, sebagai Generasi A.

Berdasarkan dari hasil Sensus Penduduk tahun 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 mencatat, mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh Gen Z (yang lahir pada kurun 1997-2012) dan generasi milenial (lahir pada kurun 1981-1996). Proporsi Gen Z sebanyak 27,94 persen dari total populasi dan generasi milenial sebanyak 25,87 persen (BPS, 2020). Sebagian besar dari dua generasi ini masuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi. Dapat diartikan bahwa saat ini Gen Z merupakan generasi yang akan mendominasi dunia pekerjaan.

Menurut Nasa et al. (2022) Gen Z sendiri memiliki beberapa karakteristik yang cukup unik. Seperti yang diketahui Gen Z merupakan generasi yang dibesarkan dengan internet sejak usia dini. Gaya komunikasi Gen Z juga berlangsung secara individual, *online* dan singkat. Mereka terbiasa menerima informasi yang tersedia untuk mereka secara instan dan gratis. Hal ini membuat Gen Z menjadi tidak sabar, mudah memberontak dan mengharapkan hasil instan.



Gambar 1 Faktor Yang Memotivasi Generasi Angkatan Kerja

Sumber: Hafidz & Noviyati (2022)

Gen Z umumnya lebih menghindari risiko dibandingkan generasi sebelumnya, mereka memiliki ekspektasi yang lebih rendah, percaya diri tetapi berhati-hati, dan memiliki tuntutan yang cukup sederhana dibandingkan Gen Y (Tulgan, 2013). Berdasarkan temuan *Generational White Paper* dalam Agarwal & Vaghela (2018), Gen Z cenderung tidak sabar, berpikir instan, tidak memiliki ambisi generasi sebelumnya, dan memiliki gangguan pemusatan perhatian dengan tingkat gangguan perhatian yang tinggi.

Menurut Dolot (2018) dalam penelitiannya terhadap 1.162 responden Gen Z menyebutkan bahwa Gen Z menginginkan umpan balik (*feedback*) dari atasannya mengenai hasil pekerjaan mereka. Memberikan Gen Z kesempatan untuk tumbuh membuat mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk tetap berada di organisasi saat ini untuk periode waktu yang lebih lama. Hal ini tentunya bermanfaat bagi organisasi karena akan menghemat uang dan waktu dalam jangka panjang dibandingkan dengan merekrut dan mempertahankan anggota baru (Laudert, 2018). Gen Z akan cenderung bertahan lebih lama di organisasi yang tidak hanya menawarkan *work-life balance*, tetapi juga mampu mewujudkan harapan karier yang baik di masa depan. Setelah memahami perilaku dan kebiasaan Gen Z, diperlukan juga pemahaman akan faktor-faktor yang

menyebabkan *turnover intention* pada Gen Z guna memaksimalkan keberadaan Gen Z yang hampir memenuhi sebagian dari angkatan kerja.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention* Pada Gen Z (Studi Pada Pengguna Sosial Media)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat disebutkan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu, apa saja faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada Gen Z (studi pada pengguna sosial media)?

1.3 Tujuan Penelitian`

Tujuan Penulisan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada Gen Z (studi pada pengguna sosial media)

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan terutama menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta kontribusi pemikiran baru dan lebih lanjut mengenai *turnover intention* bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan terutama mengenai *turnover intention* pada karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stone & Robert L. Mathis (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Dessler (2017) MSDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Menurut Eri (2019) MSDM merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang di dalamnya secara khusus mempelajari peran dan hubungan manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Stone & Mathis (2006) MSDM mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan merujuk ke HRM sebagai melibatkan “praktik orang.” Praktik HRM meliputi, analisis pekerjaan, perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM), penarikan calon karyawan (*recruiting*), pemilihan karyawan (seleksi), pelatihan dan pengembangan karyawan pemberian kompensasi karyawan, evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien

dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat spesifikasi dari fungsi MSDM sendiri antara lain:

1. Perencanaan

Menetapkan sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur mengembangkan rencana dan peramalan.

2. Pengorganisasian

Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi, mengoordinasi pekerjaan bawahan.

3. Penyusunan staf

Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kerja, mengevaluasi kinerja, menasihati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan.

4. Kepemimpinan

Meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, memotivasi bawahan.

5. Pengendalian

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini, mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

Menurut Stone & Mathis (2006) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi MSDM antara lain :

1. Faktor Hukum dan Politik

Diberbagai negara, sistem hukum berbeda dalam hal sifat dan stabilitas, dengan perjanjian bisnis yang terkadang menjadai tidak dapat dilaksanakan karena faktor politik internal.

2. Faktor Ekonomi

Faktor ini berhubungan dengan perosalan politik, hukum dan juga budaya, serta negara yang memiliki sistem ekonomi yang berbeda. Beberapa negara bahkan masih beroprasi dengan versi komunisme yang dimodifikasi.

3. Faktor Budaya

Pengaruh kebudayaan menimbulkan persoalan penting lainnya yang memengaruhi manajemen SDM. Kebudayaan terdiri atas kekuatan sosial yang memengaruhi nilai-nilai, keyakinan dan tindakan sekelompok orang yang berbeda.

2.1.2 Aktivitas MSDM

MSDM terdiri atas beberapa kelompok aktivitas yang saling berhubungan yang terjadi dalam konteks organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2010) terdapat tujuh aktivitas MSDM antara lain:

1. Perencanaan dan Analisis SDM

Pentingnya sumber daya manusia dalam daya saing organisasional harus disampaikan juga, sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan penilaian efektivitas SDM.

2. Peluang Pekerjaan yang sama

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja memengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.

3. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

4. Pengembangan SDM

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan berkembang dan berubah diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus menerus untuk menyesuaikan teknologi.

5. Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif dan tunjangan.

6. Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan

Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan dan Kesehatan merupakan hal yang terpenting. Berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan.

7. Hubungan Karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara manajer dan karyawan mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan organisasi ingin sukses bersama.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Iskarim (2017) tujuan utama MSDM adalah untuk mendapatkan, mempertahankan, mengembangkan, dan memakai para pegawai atau pekerja secara efisien dan efektif (berhasil guna dan berdaya guna) untuk mencapai misi organisasi. Dengan demikian, kegiatan pokok yang membentuk unsur-unsur inti dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan peramalan (*forecasting*) sumber daya manusia, *staffing*, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan karir, manajemen dan pengawasan (*control*) kinerja, manajemen kompensasi atau imbalan, strategi peningkatan kualitas, produktivitas dan kualitas dunia kerja, serta hubungan antara pimpinan dan pegawainya.

Menurut Asnawi (2016) tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara-cara yang bertanggung jawab secara strategi, etis dan sosial. MSDM mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga MSDM harus memiliki sasaran.

1. Sasaran Manajemen SDM.

Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran merupakan titik

puncak dan tindakan-tindakan apa yang dievaluasi. Terkadang sasaran dipikirkan secara seksama dan diekpresikan dalam bentuk tulisan.

Sering sasaran tidak dinyatakan secara formal. Sasaran manajemen SDM, yaitu :

- a. Sasaran Perusahaan;
 - b. Sasaran Fungsional;
 - c. Sasaran Sosial;
 - d. Sasaran Pribadi Karyawan.
2. Aktivitas manajemen SDM.
- Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan.
3. Kunci Aktivitas SDM.
- Aktivitas SDM merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan.
4. Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya adalah :

1. Peningkatan efisiensi;
2. Peningkatan efektifitas;
3. Peningkatan produktivitas;
4. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai;
5. Rendahnya tingkat absensi;
6. Tingginya kepuasan kerja pegawai;
7. Tingginya kualitas pelayanan;
8. Rendahnya komplain dari pelanggan;
9. Meningkatnya bisnis perusahaan.

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu diperolehnya :

1. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan dengan perusahaan melalui :
 - a. Perencanaan SDM;
 - b. Rekrutmen;
 - c. Seleksi;
 - d. Induksi.
2. SDM yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui :
 1. Pelatihan dan pengembangan;
 2. Pengembangan karier.

2.2 Turnover Intention

2.2.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut Harnoto dalam Putrianti et al. (2014) menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Simamora dalam Melky (2015) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Melky (2015) *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Menurut Amran & Rohendi (2017) *turnover intention* atau keinginan berpindah adalah langkah seseorang keluar dari ruang lingkup sebuah organisasi atau perusahaan, memisahkan diri dari perusahaan, keinginan untuk keluar dan tindakan keluar dari perusahaan secara

nyata, perilaku yang mengarah untuk meninggalkan perusahaan, termasuk di dalamnya yaitu mencari posisi baru atau juga keluar dari pekerjaan. Menurut Nita, *et al* dalam Sutaguna *et al.*, (2022) *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Menurut Cascio dalam Kristin *et al.* (2022) mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Definisi lain menurut Johartono dan Widuri (2013) *turnover intention* adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. *Turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan (Dwipayanti & Astrama, 2022).

Menurut Mobley, *et al* (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover Intention*) adalah sebagai berikut: karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari ruang lingkup sebuah organisasi atau perusahaan yang kemudian mencari pekerjaan di organisasi atau perusahaan yang lain.

2.2.2 Jenis *Turnover Intention*

Menurut Robbins & Coulter (2010) *turnover intention* dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis yakni antara lain :

1. *Voluntary turnover*, yang dimaksud dengan *voluntary turnover* atau *quit* adalah keputusan yang diambil karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dengan sukarela yang dikarenakan keadaan pekerjaan yang dimiliki saat ini dan adanya alternatif lowongan pekerjaan yang lain.

2. *Involuntary turnover* atau pemecatan adalah kebijakan yang diambil oleh pemberi kerja atau organisasi (*employer*) untuk memutus hubungan kontrak kerja antara pemberi kerja dan pegawai dan sifatnya tidak bisa dikontrol oleh karyawan.

Menurut Shaw (2011) baik *voluntary* maupun *involuntary* pegawai yang meninggalkan organisasi dihitung sebagai *turnover involuntary*, meliputi berhenti, diberhentikan, mengundurkan diri atau dipecat. Menurut Abelson dalam Harvida & Wijaya (2020) “karyawan yang meninggalkan organisasi secara sukarela sebagian besar dikategorikan sebagai *turnover* secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan *turnover* secara sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*)”.

1. *Avoidable Voluntary Turnover*, adalah *turnover* secara sukarela yang dapat dihindarkan, penyebab terjadinya *avoidable voluntary turnover* adalah karena alasan kompensasi gaji, atasan, kondisi dalam bekerja, organisasi lain kondisinya lebih baik
2. *Unavoidable Voluntary Turnover*, adalah *turnover* sukarela yang tidak dapat dihindarkan, *unavoidable voluntary turnover* disebabkan oleh faktor keluarga ataupun jalur karir.

2.2.3 Faktor *Turnover Intention*

Menurut Armstrong (1995) faktor yang menyebabkan *turnover intention* adalah:

1. Gaji/ upah;
2. Desain pekerjaan;
3. Pelatihan dan pengembangan;
4. Perkembangan karir;
5. Komitmen;
6. Kurangnya kekompakan dalam kelompok/ organisasi;
7. Ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas;
8. Rekrutmen;

9. Seleksi;
10. Promosi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* menurut dalam Kristianti & Sarsono (2020) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu dan variabel organisasional misalnya sistem penghargaan. Variabel situasional lain termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas.

Menurut Meydiana et al., (2018) faktor yang menyebabkan *turnover intention* antara lain :

1. Kepuasan Pembayaran

Heneman dan Schwab dalam Andini (2006) mengemukakan kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang indikator yang terdiri atas empat antara lain:

1. Tingkat gaji (*pay level*)
2. Struktur/pengelolaan gaji (*pay structure and administration*)
3. Peningkatan gaji (*pay raise*)
4. Tunjangan (*benefit*)

2. *Work-Life Balance*

Work-life Balance berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar kantor seperti keseimbangan keseimbangan dalam pengelolaan waktu; keseimbangan dalam pemenuhan harapan; keseimbangan keterlibatan; keseimbangan kepuasan.

3. *Burnout*

Burnout memiliki tiga indikator, kelelahan emosi (*emotional exhaustion*); depersonalisasi (*depersonalization*); menurunkan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*)

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

McBey dan Karakowsky dalam Harvinda & Wijaya (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah :

1. Faktor pendorong

Faktor pendorong merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi sendiri yang dapat membuat karyawan untuk keluar dari organisasi atau memilih bertahan di organisasi. Organisasi harus dapat mengelola faktor pendorong ini. Adapun yang termasuk di dalam faktor pendorong yaitu :

- a. Kepuasan kerja;
- b. Kepuasan atas gaji;
- c. Penghargaan atas kinerja.

2. Faktor penarik

Faktor penarik merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Kedudukan karyawan di dalam keluarga sebagai pencari nafkah utama mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Adapun yang termasuk di dalam faktor penarik yaitu:

- a. Pendapatan pribadi;
- b. Pendapatan keluarga;
- c. Status pekerjaan;
- d. Komitmen keluarga;
- e. Alternatif pekerjaan;
- f. Permintaan eksternal.

3. Faktor karakteristik individu

Faktor karakteristik individu adalah faktor yang dipengaruhi oleh karakter pribadi dan aspek demografi dari karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan atau bertahan di organisasi. Adapun yang termasuk di dalam faktor karakteristik individu yaitu:

- a. Usia;
- b. Masa kerja;

- c. Pendidikan;
- d. Status perkawinan.

4. Faktor lain

Pada faktor lainnya dijelaskan bahwa faktor kinerja objektif dan kinerja subyektif mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan juga dipengaruhi oleh aspek yang membuat karyawan bertahan pada organisasi tempatnya bekerja atau pindah ke organisasi lain yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya.

Menurut Prawitasari (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain :

1. Usia

Turnover intention dapat terjadi karena ketidaksetabilan pegawai usia muda dalam menerima pekerjaan. Jika pekerjaan mereka dianggap kurang menyenangkan, mereka dengan cepat bisa mengajukan pengunduran diri karena menganggap mereka masih muda, dan dapat mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan mereka.

2. Lama Bekerja

U.S. Civil Service Commission (1977) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama.

3. Tingkat Pendidikan

Richard & M (1979) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini Maier (1971) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

4. Keikatan terhadap organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Richard & M, 1979). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

5. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Richard & M (1979), Michael dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*.

6. Budaya perusahaan

Robbins & Coulter (2010) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu.

2.2.4 Aspek *turnover intention*

Menurut Booth dan Hamer dalam Melky (2015), Aspek *turnover intention* terdiri dari:

- a) Tingkat komitmen
Pertanyaan yang menanyakan tentang tingkat moral mereka dan bagaimana perasaan individu tentang perusahaan.
- b) Kepuasan kerja
Pertanyaan disini mengenai tingkat karyawan yang setuju dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja, apakah pekerjaan mereka diakui dan diapresiasi.
- c) Dukungan manajemen
Survei ini menanyakan tentang tingkat sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah, dukungan yang mereka dapat dari manajer mereka tingkat dimana mereka mendapat arahan yang jelas, apakah mereka memahami standar dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat dikelola, apakah individu memperoleh pelatihan yang cukup, apakah mereka memiliki alat kualitas dan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan apakah mereka mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Pertanyaan faktual mengenai apakah responden memperoleh penilaian kinerja atau diskusi karir juga ditanyakan.
- d) Perkembangan karir
Survei ini menanyakan tentang tingkat kepuasan karyawan dengan pengembangan karir mereka dan persepsi mereka tentang kewajaran terhadap gaji yang mereka terima.
- e) Peningkatan kerja
Pertanyaan menanyakan tentang pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan sejak dahulu sampai sekarang.

Mobley dalam Firdaus (2017) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah :

1. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

2. Komitmen organisasi

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku.

2.2.5 Indikator Turnover Intention

Camman dalam Wong & Wong (2017), terdapat tiga indikator pengukuran *Turnover intention* dalam *The Michigan Assessment of Organizations Questionnaire*, yang terdiri atas:

1. Pemikiran untuk keluar, yakni pemikiran untuk keluar dari organisasi atau tetap berada dan tinggal di dalam lingkungan organisasi.
2. Kemungkinan mencari pekerjaan baru, kemungkinan individu akan mencari pekerjaan lain di tahun yang akan datang.
3. Secara aktif mencari pekerjaan, yang berarti individu akan secara aktif mencari pekerjaan di tahun depan.

Mobley *et al* dalam Oktaviani (2018) menyatakan terdapat tiga dimensi yang dapat dijadikan alat ukur *Turnover intention* yang terdiri atas:

1. *Thinking of Quitting*, mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap bertahan dan berada di dalam lingkungan pekerjaan mereka saat ini.
2. *Intention to search for alternatives*, individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.
3. *Intention to Quit*, mendeskripsikan individu yang berniat untuk keluar.

2.2.6 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto dalam Jehan (2015) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat. Karyawan yang ingin berhenti bekerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja. Karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain, akan malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang ingin pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan/kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2.3 Kepuasan Pembayaran

Endang dalam Handaru (2012) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan. Menurut Heneman dan Schwab dalam Hijriani et al. (2016) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi :

1. Tingkat gaji (*pay level*);
2. Struktur / pengelolaan gaji (*pay structure and administration*);
3. Peningkatan gaji (*pay raise*);
4. Tunjangan (*benefit*).

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan pembayaran merupakan suatu pandangan terhadap upah atau gaji yang akan diterima oleh karyawan yang mana terdiri atas empat subdimensi yaitu Tingkat gaji (*pay level*), Struktur/ pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) serta tunjangan (*benefit*).

2.4 Work-Life Balance

Menurut Greenhaus *et al* dalam Pertiwi et al., (2019) Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya. Menurut Ganapathi dalam Pertiwi et al., (2019) Karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan, namun memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan kehidupan sosial sehingga terbentuk suatu keseimbangan yang akan membuat karyawan menjadi puas dan bahagia dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Keseimbangan kehidupan

kerja (*work-life balance*) adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan uraian pada paragraf diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan menjalankan peran baik itu di dalam dunia kerja atau dunia profesinya maupun peran di luar pekerjaannya atau kehidupan pribadinya.

2.4.1 Indikator *Work-life Balance*

Menurut Rahmawati (2014) Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* yaitu:

1. Keseimbangan Dalam Pengelolaan Waktu;
2. Keseimbangan Dalam Pemenuhan Harapan;
3. Keseimbangan Keterlibatan;
4. Keseimbangan Kepuasan.

2.5 *Burnout*

Menurut Pines dan Aronson dalam Almaududi (2019) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional. Maslach et al. (2001) dalam Meydiana et al. (2018) mengidentifikasi burnout memiliki tiga indikator, yaitu:

1. Kelelahan emosi (*emotional exhaustion*);
2. Depersonalisasi (*depersonalization*);
3. Menurunkan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*).

Dapat disimpulkan bahwa *Burnout* merupakan suatu kondisi dimana terjadinya ketegangan atau tekanan yang dirasakan oleh individu dari waktu ke waktu yang menyebabkan terjadinya kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), Depersonalisasi

(*depersonalization*), Menurunkan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*).

2.5.1 Aspek-aspek *Burnout*

George dalam Tawale et al. (2017) menjelaskan tentang aspek-aspek *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan fisik, yang ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi, merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan kelelahan makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan fisik.
2. Kelelahan mental, yang ditunjukkan oleh adanya sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi, umumnya diekspresikan dengan mudah curiga terhadap orang lain, menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain, menunjukkan sikap agresif baik dalam bentuk ucapan maupun perbuatan, menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain dan dengan sengaja menyakiti diri sendiri.
3. Kelelahan emosional, yang ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, dan merasa terperangkap dalam pekerjaan yang 4 diekspresikan dengan sering merasa cemas dalam bekerja, mudah putus asa, merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan, mengalami kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.
4. Penghargaan diri yang rendah, ditandai oleh adanya penyimpulan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik dimasa lalu dan beranggapan sama untuk masa depannya yang diekspresikan dengan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, menganggap bahwa pekerjaan sudah tidak mempunyai arti bagi dirinya, menganggap bahwa dirinya tidak mempunyai masa depan di perusahaan.

2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan;
2. Kebersihan;
3. Penerangan;
4. Pertukaran Udara;
5. Musik;
6. Keamanan;
7. Kebisingan.

Menurut Kartono dalam Suprpto (2016) unsur-unsur lingkungan kerja antara lain :

1. Tutur kata di antara tenaga kerja;
2. Sikap tolong menolong;
3. Sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan;
4. Sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.

Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) adalah:

1. Suasana kerja yang menyenangkan;
2. Tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja;
3. Tingkat sumber saran dalam kelompok;
4. Kesempatan untuk mengembangkan bakatnya;
5. Ketentraman;
6. Ruang atau tempat di mana ia bekerja.

Dari uraian pada paragraf di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan aspek aspek yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan pekerjaannya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu 2016,2017,2020,2021,2021,2022,2022

1.	Nama Peneliti	(Setiorini, MM., 2016)
	Judul Penelitian	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Pengunduran Diri Karyawan (Studi Kasus: Feminagroup).
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hubungan semua variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki arah yang positif, artinya bila kompensasi, kepastian kerja (<i>job security</i>), jalur karier (<i>career path</i>), komunikasi organisasi, dan kebijakan perusahaan mengalami peningkatan, maka kepuasan karyawan pun akan meningkat.
2.	Nama Peneliti	(Nafiudin & Umdiana, 2017)
	Judul Penelitian	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten.
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Adapun yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah: <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan generasi Y di Provinsi Banten. <i>Job Satisfaction</i> mempengaruhi <i>Turnover intention</i> karyawan generasi Y di Provinsi Banten. <i>Islamic work ethic</i> mempengaruhi <i>Turnover intention</i> karyawan generasi Y di Provinsi Banten. Dan secara simultan <i>work life balance</i> , <i>Job Satisfaction</i> , <i>Islamic Work Ethic</i> mempengaruhi <i>Turnover intention</i> karyawan generasi Y di Provinsi Banten.
3.	Nama Peneliti	(Harvida & Wijaya, 2020)
	Judul Penelitian	Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan <i>Turnover</i> Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur.
	Metode	Pengumpulan data studi literatur (literature review)
	Hasil	Berdasarkan uraian diatas sumber daya manusia yang handal dan berkualitas harus dikelola dengan baik oleh organisasi. Jika sumber daya manusia tersebut mempunyai keinginan untuk <i>turnover</i> , hal tersebut akan memberi dampak yang negative terhadap organisasi. Maka dari itu organisasi perlu mencari tahu faktor yang menjadi penyebab terjadinya turnover di dalam organisasinya, sehingga organisasi dapat mencegah terjadinya

		<i>turnover</i> . Faktor penyebab terjadinya <i>turnover</i> bisa dari individu, organisasi ataupun pengaruh dari luar individu maupun organisasi.
4.	Nama Peneliti	(Kusumawati et al., 2021)
	Judul Penelitian	Keterikatan kerja dan tingkat <i>Turnover intention</i> pada karyawan generasi milenial dan generasi Z Elza.
	Metode	Kuantitatif Korelasional
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan <i>Turnover intention</i> pada karyawan generasi milenial (Y) dan karyawan Generasi Z di PT. P Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor keterikatan kerja karyawan maka kemungkinan untuk melakukan <i>Turnover intention</i> akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya.
5.	Nama Peneliti	(Masita, 2021)
	Judul Penelitian	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe).
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil dari penelitian ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Faktor yang mempengaruhi terjadinya <i>Turnover intention</i> pada karyawan Yayasan Cendikia Bunayya, yaitu: ketidakpuasan karyawan terhadap beban kerja, ketidakpuasan karyawan terhadap peluang karir, faktor status perkawinan, keluarga, dan usia.
6.	Nama Peneliti	(Batjo, 2022)
	Judul Penelitian	Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika.
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Tantangan karyawan yang mengundurkan diri adalah melepaskan apa yang sudah di perusahaan lama, agar mendapatkan sesuatu yang lebih baik ditempat baru. Harapan terhadap perusahaan agar menghargai karyawannya sebagai aset yang paling berharga. Saran kepada karyawan agar berfikir bijak sebelum mengundurkan diri. Dan harapan kepada pemerintah agar menjadi regulator dan hakim yang adil terhadap perusahaan dan karyawan.
7.	Nama Peneliti	(Kristin et al., 2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan.
	Metode	Kuantitatif

	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> di PT. Alfaria Trijaya. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention. Stress kerja terhadap berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> di PT. Alfaria Trijaya. Semakin banyak stress kerja yang dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> di PT. Alfaria Trijaya. Semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan di PT. Alfaria Trijaya, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan <i>turnover intention</i> .
--	--------------	---

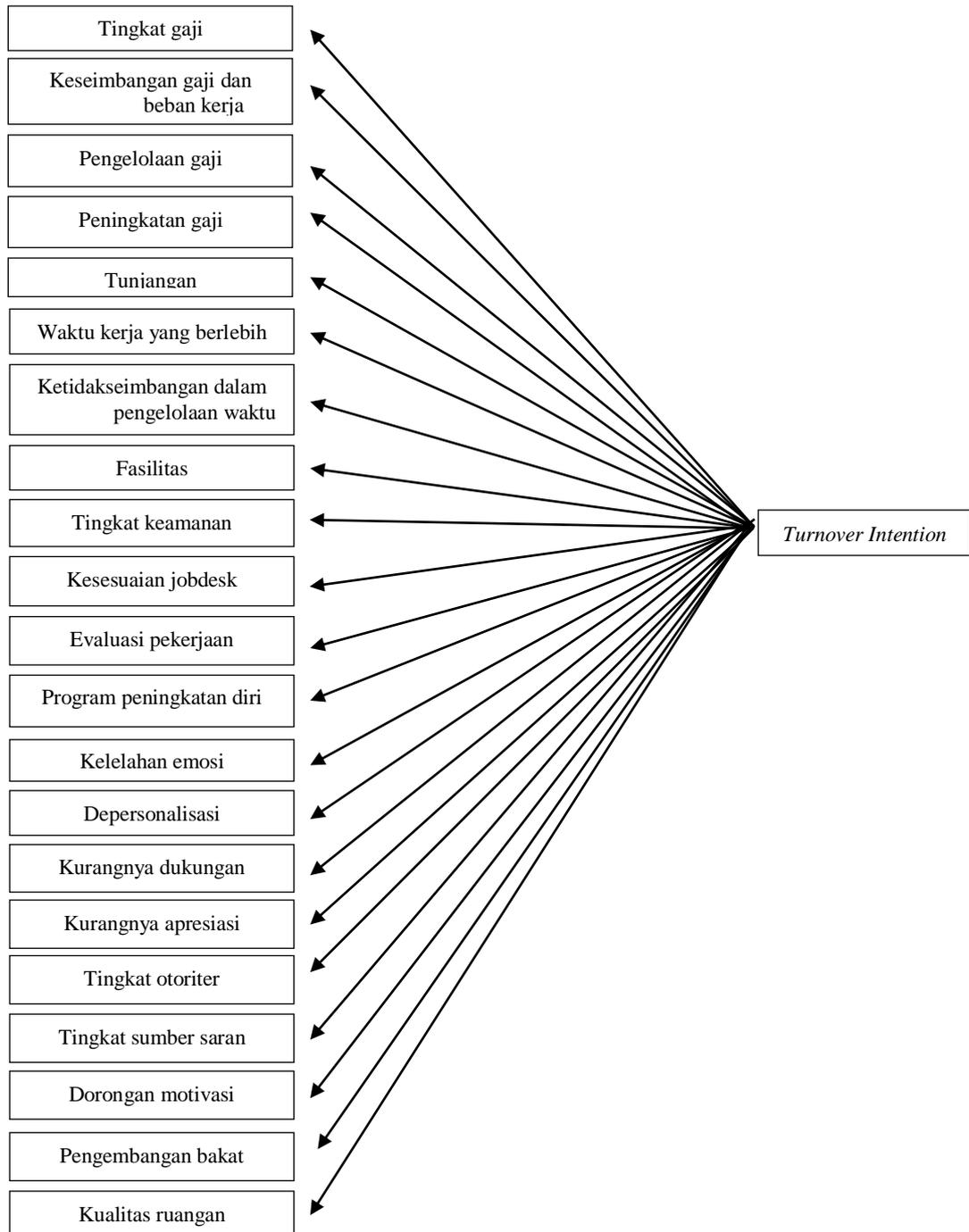
Sumber: Data diolah (2023).

2.8 Kerangka Pemikiran

Turnover intention atau keinginan berpindah adalah langkah seseorang keluar dari ruang lingkup sebuah organisasi atau perusahaan, memisahkan diri dari perusahaan, keinginan untuk keluar dan tindakan keluar dari perusahaan secara nyata, perilaku yang mengarah untuk meninggalkan perusahaan, termasuk di dalamnya yaitu mencari posisi baru atau juga keluar dari pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah Pemikiran untuk keluar, Kemungkinan mencari pekerjaan baru, Secara aktif mencari pekerjaan atau meninggalkan Perusahaan. Beberapa faktor yang menyebabkan *Turnover intention* antara lain kepuasan pembayaran, *work-life balance*, *burn out* dan juga lingkungan kerja. Sedangkan Menurut Armstrong (1995) faktor yang menyebabkan *turnover intention* adalah gaji/ upah; desain pekerjaan; pelatihan dan pengembangan; perkembangan karir; komitmen; kurangnya kekompakan dalam kelompok/ organisasi; ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas; rekrutmen; seleksi; promosi. *Turnover intention* tidak dilakukan secara tiba-tiba melainkan terdapat pemicu dari keputusan tersebut, oleh karena itu didalam penelitian ini penulis menganalisis faktor-faktor penyebab *turnover*

intention pada Gen Z. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui Faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada Gen Z.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber :Data Diolah (2023)

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan bahwa dugaan terhadap sesuatu adalah benar. Hipotesis bersifat dugaan, karena itu peneliti harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa dugaannya benar. Berdasarkan pada fakta dan data yang telah didapatkan untuk dasar penelitian ini, Survei yang dilakukan Schroth (2019) melaporkan bahwa Gen Z ingin meninggalkan pekerjaan dalam waktu tiga bulan, karena mereka tidak merasa seperti pekerjaan sungguhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chillakuri (2020) bahwa Gen Z kemungkinan akan keluar dari organisasi dalam waktu tiga bulan ketika mereka melihat perbedaan antara apa yang mereka lakukan versus apa yang mereka harapkan.

Sehingga hipotesis pada penelitian ini, dapat disusun sebagai berikut :

Ha = Setidak-tidaknya terdapat 1 faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada *Gen Z*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis faktor (*factor analysis*). Metode kuantitatif umumnya disebut sebagai metode tradisional karena metode ini sudah sering digunakan dari dahulu sehingga sudah dijadikan tradisi oleh peneliti dalam penelitiannya. Menurut Mulyadi (2013) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham *positivisme*, masalah kuantitatif lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks namun berlokasi dipermukaan.

Pendekatan kuantitatif memunculkan kesulitan dalam mengontrol variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap proses penelitian baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk menciptakan validitas yang tinggi juga diperlukan kecermatan dalam proses penentuan sampel, pengambilan data dan penentuan alat analisisnya. Kaidah ilmiah yang terdapat dalam metode penelitian ini berupa konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis, maka dari itu metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah Sugiyono (2019).

Analisis faktor merupakan analisis yang digunakan untuk mengumpulkan variabel-variabel yang didasarkan pada hubungan korelasi antar sesamanya kemudian variabel-variabel tersebut dirangkum agar hubungan dan pola data dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan (Zaki *et al.*, 2018). Menurut Hendikawati (2011) tujuan utama analisis faktor adalah mendefinisikan struktur suatu data matriks dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel (*test score, test items, jawaban kuesioner*) dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi yang disebut juga faktor.

3.2 Populasi dan Sample

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah Gen z yang pernah mengalami *turnover intention* di Indonesia yang jumlahnya tidak diketahui, dikarenakan studi dalam penelitian ini ialah Gen Z yang menggunakan sosial media, oleh karena itu jumlah populasinya tidak diketahui jumlahnya.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang. Sampel yang diambil dari sebuah populasi harus benar-benar representatif atau dapat mewakili dari sebuah populasi. Teknik Purposive sampling adalah suatu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Yang dimana kriteria sample dalam penelitian ini adalah Gen Z yang pernah melakukan *Turnover intention* dalam waktu kurang dari 2 tahun bekerja. Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam teknik *purposive sampling* ini bisa beragam dan bergantung pada kebutuhan dari penelitian yang akan dilakukan. Dikarenakan pada penelitian ini tidak diketahui jumlah populasinya, maka menurut (Sugiyono, 2019) bila jumlah populasi dalam penelitian tidak diketahui jumlahnya, maka perhitungan jumlah sampel dapat menggunakan rumus *Cochrun* dengan demikian pada penelitian ini menggunakan rumus *Cochrun* karena jumlah populasi yang tidak diketahui.

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

Rumus 1 Cochrun

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5% dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% = 0,5

q = Peluang salah 50% = 0,5

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error) digunakan 5%

Maka dapat dihitung jumlah sampel yang akan digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{5\%^2}$$

$$n = 384,16$$

Dari hasil perhitungan rumus diatas, maka diperoleh jumlah 384,16, kemudian dibulatkan menjadi 385 orang.

3.3 Definisi Konseptual dan Defenisi Operasional

3.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang akan digunakan demi memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan.

Dalam penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.3.1.1 Definisi Konseptual *Turnover Intention*

Menurut Amran & Rohendi (2017) *Turnover intention* atau keinginan berpindah adalah langkah seseorang keluar dari ruang lingkup sebuah organisasi atau perusahaan, memisahkan diri dari perusahaan, keinginan untuk keluar dan tindakan keluar dari perusahaan secara nyata, perilaku yang mengarah untuk meninggalkan perusahaan, termasuk di dalamnya yaitu mencari posisi baru atau juga keluar dari pekerjaan.

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan yang dijelaskan oleh penulis dan dipakai untuk variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan ukur, definisi operasional dari penelitian ini adalah :

Tabel 2 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Faktor yang menyebabkan <i>turnover intention</i> pada <i>Gen Z</i>	Langkah seseorang keluar dari ruang lingkup sebuah organisasi atau perusahaan, memisahkan diri dari perusahaan, keinginan untuk keluar dan tindakan keluar dari perusahaan secara nyata.	a) Tingkat gaji
		b) Keseimbangan gaji dan beban kerja
		c) Pengelolaan gaji
		d) Peningkatan gaji
		e) Tunjangan
		f) Waktu kerja yang berlebih
		g) Ketidak seimbangan dalam pengelolaan waktu
		h) Fasilitas yang diberikan
		i) Tingkat keamanan
		j) Kesesuaian <i>jobdesk</i>
		k) Evaluasi pekerjaan
		l) Program peningkatan diri
		m) Kelelahan emosi
		n) Depersonalisasi
		o) Kurangnya dukungan
		p) Kurangnya apresiasi
		q) Tingkat otoriter
		r) Tingkat sumber saran
		s) Dorongan motivasi
		t) Kesempatan pengembangan bakat
u) Kualitas ruangan		

Sumber : Data diolah (2023)

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran bertujuan mengukur baik panjang dan pendeknya interval yang dimiliki sehingga mampu menunjukkan data hasil jawaban responden secara kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai instrumen dalam skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2019) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dengan skala likert, maka

variabel yang akan diukur disebut sebagai indikator penelitian. Indikator indikator tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam skala likert responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Dalam penelitian ini setiap instrumen dari indikator variabel diberi skala poin dengan interval yang sama.

Tabel 3 Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skala
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Hanke dan Reitsch dalam Hamid & Susilo (2015) dalam Data primer biasanya diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari hasil sebar kuesioner dengan menggunakan *Google Form* dan diperoleh langsung dari responden pada Gen Z di Indonesia yang pernah melakukan *turnover intention*, yang disebar dengan bantuan sosial media. Penggunaan *Google Form* dalam pengumpulan data adalah untuk lebih mudah menjangkau responden yang lebih banyak berada di lapangan.

3.5.2 Data Sekunder

Merupakan data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:78). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang bukan sumber aslinya, data ini diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti meliputi literatur seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner atau Angket

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner dalam penelitian ini merupakan pertanyaan atau pernyataan tertutup yang berbentuk kuesioner elektronik seperti *google form* dan disebarluaskan dengan bantuan sosial media instagram dengan nama akun @mawarrswan, Twitter dengan nama akun @mawarrswan23, Whatsapp status Adhinda Mawar dan Whatsapp group perkumpulan alumni dan juga teman sepermainan yang akan disebarluaskan selama 20 hari sejak 20 Juni 2023 hingga 10 Juli 2023. Yang kemudian data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Agar penelitian tidak meluas dan berfokus dari pembahasan yang dimaksud, maka skripsi ini membatasi ruang lingkup penelitian kepada Gen Z pengguna sosial media

3.6.2 Studi Pustaka

Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Metode studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data-data berdasarkan proses membaca, menelaah dan mengutip dari bahan hasil penelitian, riset maupun survei yang mendukung penelitian.

3.7 Teknik Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghazali dalam (Gariswasita, 2015). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas data menggunakan rumus *Pearson* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Rumus Korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{N \sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 2 Korelasi Pearson

Keterangan:

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghazali dalam Gariswasita (2015). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel Ghazali dalam Gariswasita (2015). Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan metode Alpha Cronbach, untuk dapat dinyatakan reliabel, nilai hasil dari cronbach alpha harus sama dengan atau lebih besar dari 0,60 Ghazali dalam Gariswasita (2015).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Faktor

Menurut Putu (2018) analisis faktor adalah alat analisis statistik yang dipergunakan untuk mereduksi faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel

menjadi beberapa set indikator saja, tanpa kehilangan informasi yang berarti. Penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmasi, untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada dalam konstruknya tersebut atau tidak. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Principle Component Analysis (PCA)*.

3.8.2 Proses Analisis Faktor

Menurut Purwanto (2018) terdapat beberapa langkah untuk melakukan uji analisis faktor, yaitu:

1. Menguji kelayakan analisis

Uji kelayakan analisis digunakan untuk memeriksa apakah asumsi sebagai syarat dapat dilakukan analisis faktor dapat terpenuhi. Suatu data dapat dianalisis faktor ditentukan oleh dua hal, yaitu harga koefisien *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling adequacy* dan *Bartlett's Sphericity test*. Pengujian dengan *KMO sampling adequacy* digunakan apabila sampel yang akan dianalisis dinilai cukup dan uji Bartlett digunakan untuk melihat normalitas data yang akan dianalisis. Kesimpulan analisis faktor memiliki kemampuan generalisasi dengan terpenuhinya asumsi. Data berdistribusi secara normal apabila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ atau taraf signifikansi yang telah ditetapkan lebih kecil dari batas taraf signifikansi hasil perhitungan apabila taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 1% atau 5% maka data yang akan dianalisis dapat dikatakan telah berdistribusi normal.

2. Menyajikan matriks korelasi

Interkorelasi antarbutir disajikan dalam matriks korelasi. Matriks digunakan untuk melihat butir-butir yang saling berkorelasi tinggi dan rendah. Apabila butir-butir saling berkorelasi tinggi maka dapat mengukur dimensi yang sama begitu pula sebaliknya. Tingginya korelasi dalam suatu kluster bernilai minimal 0,20 sedangkan butir-butir di luar kluster dikatakan berkorelasi rendah dengan nilai di bawah 0,20. Faktor dalam proses ekstraksi didapatkan dari kluster-kluster yang berkorelasi tersebut. Penafsiran matriks korelasi dapat disajikan dalam tabel matriks korelasi.

3. Melakukan ekstraksi

Pengekstraksian dilakukan untuk merangkum faktor dari banyaknya variabel dan sumbangan faktor terhadap keseluruhan butir. Terdapat beragam metode yang digunakan untuk melakukan ekstraksi, yaitu analisis komponen utama (*principal component analysis*), pemfaktoran sumbu utama (*principal axis factoring*), pemfaktoran kemiripan maksimal (*maximum likelihood factoring*), pemfaktoran alpha (*alpha factoring*), pemfaktoran citra (*image factoring*), kuadrat kecil tidak dibobot (*unweighted least squares*), dan kuadrat terkecil tergenelaisir (*generalized least squares*).

4. Melakukan rotasi

Rotasi merupakan serangkaian kegiatan memutar sumbu mendekati koordinat titik-titik butir. Proses ini hanya memilih jumlah faktor yang akan meringkas keseluruhan butir tanpa menentukan distribusi butir ke dalam faktor-faktor yang meringkasnya. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk merotasi faktori yaitu *varimax*, *quartimax*, *equamax*, dan *oblimin*.

5. Pemberian nama faktor

Proses terakhir dalam menganalisis faktor ialah memberikan nama pada faktor yang telah terbentuk dari proses ekstraksi dan rotasi. Pemberian nama diberikan atas dasar kesamaan ciri butir yang menjadi muatan faktor.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada Gen Z. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Jumlah variabel sebanyak 21 variabel.
2. Berdasarkan 21 variabel tersebut akhirnya melalui proses *factoring* tereduksi menjadi 7 faktor
3. Adapun faktor yang terbentuk yaitu :
 1. Faktor pembayaran terdiri atas tingkat gaji, keseimbangan gaji dan beban kerja, pengelolaan gaji, tunjangan, kelelahan emosi.;
 2. Faktor kesesuaian pekerjaan terdiri atas waktu kerja yang berlebih, keseimbangan dalam pengelolaan waktu, pemenuhan fasilitas kerja, kesesuaian *jobdesk*;
 3. Faktor apresiasi terdiri atas depersonalisasi, pemberian dukungan, tingkat apresiasi yang diberikan;
 4. Faktor peningkatan diri terdiri atas peningkatan gaji, tingkat keamanan, evaluasi pekerjaan, program peningkatan diri;
 5. Faktor motivasi terdiri atas tingkat otoriter, sumber saran, dan motivasi;
 6. Faktor pengembangan terdiri atas kegiatan pengembangan diri;
 7. Faktor ruangan terdiri atas keadaan ruangan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan serta dipertimbangkan, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Disarankan untuk peneliti selanjutnya pada bidang relevan diharapkan kedepannya dapat memfokuskan kembali faktor-faktor yang telah dibentuk sehingga terdapat batasan penelitian yang lebih rinci. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga dapat mengganti jenis penelitian dengan teknik pengumpulan data dan juga objek yang berbeda dengan penelitian saat ini, sehingga berkemungkinan untuk mendapatkan informasi data responden yang lebih terbuka dan luas.

2. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek kepuasan pembayaran hal ini disarkan atas temuan yang menjadi faktor 1 pada analisis dimana yang menjadi indikator yaitu tingkat gaji, keseimbangan gaji dan beban kerja, pengelolaan gaji dan tunjangan hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu

1. Perusahaan mempertimbangkan peningkatan gaji atau memberikan reward dan insentif berdasarkan kinerja atau prestasi karyawan.
2. Memastikan bahwa adanya keseimbangan gaji yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan beban kerja.
3. Mempersiapkan pengelolaan gaji bagi karyawan. Pengelolaan gaji bagi karyawan penting untuk lebih difokuskan lagi dan segera dipenuhi mencakup imbalan, tunjangan, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.
4. Pemberian tunjangan oleh perusahaan hal ini akan berdampak positif pada perkembangan organisasi sehingga tercipta ikatan yang baik antara perusahaan

dengan karyawan yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan mencegah terjadinya *turnover intention*.

Sarankan selanjutnya bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek *Burnout* hal ini juga disarkan atas temuan yang menjadikan *burnout* sebagai faktor 1 dimana yang menjadi indikator yaitu kelelahan emosi.

1. Perusahaan dapat memberikan dukungan, memberikan mentoring kepada karyawan untuk melindungi karyawan dari tekanan-tekanan yang timbul akibat pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Membantu memberikan solusi pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan.

Pada aspek Lingkungan Kerja hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu

1. Membuat lingkungan kerja fisik yang nyaman untuk karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.
2. Pentingnya peningkatan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif untuk membantu peningkatan produktivitas karyawan dalam hal suhu, udara tempat kerja, keamanan kerja dan pencahayaan perlu ditekankan.
3. Pengawasan agar setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan cemas.

Pada aspek *work life balance* hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah

1. Memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat menentukan sendiri jam kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, hal ini akan memberikan dampak yang positif pada lingkungan sosial atau lingkungan kerja yang sehat, cara ini juga bisa meminimalisir terjadinya bentrokan jam kerja antara karyawan.
2. Mengevaluasi *work life balance* ini dapat dilakukan dengan mengetahui sejauh mana dukungan dan pelatihan karyawan, bagaimana program dikomunikasikan dengan karyawan, bagaimana budaya organisasi/perusahaan, bagaimana kebijakan sumber daya, serta kontrol karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2018). Work Values of Gen Z: Bridging The Gap to The Next Generation. National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century. *Faculty of Management Studies, December 2018*, 1–26.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Amran, A., & Rohendi, A. (2017). Telaah Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 38.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong ' S Handbook Of Human Resource Management Practice* (E. ed. p. Cm. & Rev. (eds.)). Replika Press Pvt Ltd.
- Asnawi, M. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 7(49), 1–14.
- Alvarizy, Ahmad dan Deliana, Yosini. (2021). *Kompetensi Barista dalam Menyampaikan Experiential Marketing di Coffee Shop di Kota Bandung*. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(2), 1338–1348.
- Batjo, N. (2022). Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika. *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law*, 7(1), 1–27. <https://doi.org/10.24256/alw.v7i1.2473>
- Chillakuri, B. (2020). Examining the Role of Supervisor Support on Generation Z's Intention to Quit. *American Business Review*, 23(2), 408–430. <https://doi.org/10.37625/abr.23.2.408-430>
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. *Fortune*, 290.

- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 2(74), 44–50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Dwipayanti, N. K., & Astrama, I. M. (2022). “Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Food And Beverage Service Departement Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 403–411.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Gaidhani, S., Arora, Lokesh & Sharma, B. K. 2019. Understanding The Attitude Of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology And Engineering* Volume IX, JANUARY/2019 ISSN NO : 2249-7455
- Gariswasita, A. (2015). *Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Five Points Coffee and Chocolate Semarang). Program Studi Manajemen-S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas.*
- Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 4(2), 7. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Hamid, E. S., & Susilo, Y. S. (2015). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 12(1), 45. <https://doi.org/10.23917/jep.v12i1.204>
- Handaru, A. W. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamso. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hayes, Bronwyn, Douglas, Cint, Bonner, & Ann. (2015). Haemodialysis Nurse Satisfaction , Stress and Burnout Work Environment , Job Satisfaction , Stress and Burnout Among Haemodialysis Nurses Bronwyn Hayes RN , MHLthSci , Clint Douglas RN , PhD and Ann Bonner RN , PhD School of Nursing , Queensland Universit. *Journal of Nursing Management*, 23(5),

588–598.

- Hendikawati, P. (2011). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Mahasiswa. *Kreano: Jurnal Matematika Kreatif-Inovatif*, 2(1), 27–35.
- Hijriani, A., Muludi, K., & Andini, E. A. (2016). Penyajian Hasil Prediksi Pemakaian Air Bersih Pdam Informasi Geografis. *Jurnal Informatika*, 11(2), 37–42.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2(November), 307–327.
- Jehan, S. (2015). *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Perawat RSIA. HERMINA*.
- Kristianti, R., & Sarsono. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Turnover Intention Ditinjau Dari Jenis. *Hasil Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat V Tahun 2020 “Pengembangan Sumber Daya Menuju Masyarakat Madani Berkearifan Lokal,”* 354–360.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat turnover intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Universitas 17 Agustus*, 2(02), 100–111.
- Laudert, E. (2018). Generation Z: Utilizing Adaptive and Authentic Leadership to Promote Intergenerational Collaboration at Work. *M.A. in Leadership Studies: Capstone Project Papers*, 30.
- Luthfiana, Z., Hardi, H., & Aquino, A. (2021, August). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kelelahan Emosional Pada MTS Negeri 2 Pekanbaru. In *SENKIM: Seminar Nasional Karya Ilmiah Multidisiplin* (Vol. 1, No. 1, pp. 298-308).
- 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.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 98–111. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i1.3758>
- Meydiana, E., Cahyo, A. P., & Sulisty, W. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Generasi X Dan Generasi Y (Studi pada Karyawan PT ABC Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*,

61(3), 116–124.

- Mochammad Tino. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik Dan Psychology Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2), 1–15.
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Nafiudin, & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Kedokteran, F., Andalas, U., Mesin, T., Teknik, F., & Andalas, U. (2022). *Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja* : 6, 188–205.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Re-examining the relationship between age and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 283–294. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.004>
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., Zwagery, V., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., Ahmad, J., & Km, Y. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 94–98.
- Pratiwi, D. mega, Sunaryo, H., & Wahono, Bu. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-Jurnal Riset Manajemen (E-JRM)*, 09(14), 92–103. www.fe.unisma.ac.id
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT.MANDIRI TUNAS FINANCE BENGKULU. *Ekombis Review*, 177–186.
- Purwanto, D. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji Dan Interpretasi. *Jurnal Teknodik*, 15, 153–169. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v4i15.388>
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1–9.

- Putu, A. i. (2018). Analisis Faktor (Factor Analysis). *Ekonometrika*, December. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27644.39047>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen Z in job world (Selamat datang generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network*, IV, 21–24.
- Rahmawati, A. (2014). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Lincoln Arsyad*, 3(2), 1–46.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328–367. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.93.2.328>
- Richard, M. T., & M, S. R. (1979). Experimental methanol toxicity in the primate: Analysis of metabolic acidosis. *Journal of Vocation Behavior*, 14(1), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Rizky, M. C. (2018). *Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik dan Kepribadian Ekstrovert terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan)*. 9(1), 53–66.
- Robbins, & Stephen Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Setiorini, MM., A. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Pengunduran Diri Karyawan (Studi Kasus: Feminagroup). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v4i2.43>
- Shaw, J. D. (2011). Turnover rates and organizational performance. *Organizational Psychology Review*, 1(3), 187–213. <https://doi.org/10.1177/2041386610382152>
- Stone, R. J., & Robert L. Mathis, J. H. J. (2006). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. *Harvard Business Review*, 13, 2–4.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu*

Genteng Banyuwangi. 2(2), 104–113.

- Sutaguna, N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management, and Accounting*, 4(1), 183–203.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2017). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua. *INSAN Media Psikologi*, 13(2), 74–84.
- Tulgan, B. (2013). Gen-Z-Whitepaper. *RainmakerThinking, Inc. 125 Lawrence St. New Haven, CT 06511*.
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>
- Youarti, I. E., & Hidayah, N. (2018). Perilaku Phubbing Sebagai Karakter Remaja Generasi Z. *Jurnal Fokus Konseling*, 4(1), 143. <https://doi.org/10.26638/jfk.553.2099>
- Zaki, A., Purwanto, B. M., Sugiyanto, C., Fatmawati, D., Sulistyaningrum, E., Bastian, I., Hartono, J., Sholihin, M., Hanafi, M. M., Indarti, N., Winardi, R. D., Rostiani, R., Nastiti, R. T., Suyanto, & Ciptono, W. S. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. ANDI.