

## STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN *TURNOVER INTENTION* PEKERJA GENERASI Z DI INDUSTRI MANUFAKTUR SIDOARJO

Feby Salsabila<sup>1\*</sup>, Kustini Kustini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

\*Penulis Korespondensi; 22012010278@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>, kustini.ma@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja pada *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 84 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk keluar. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan namun tidak mampu menurunkan *turnover intention* sehingga hipotesis hubungan negatif tidak didukung yang disebabkan karakter Generasi Z yang masih berada pada tahap eksplorasi.

Kata Kunci: Generasi Z, kepuasan kerja, stres kerja, *turnover intention*.

### Abstract

*This study aimed to analyze the influence of job stress and job satisfaction on turnover intention among Generation Z workers in the manufacturing industry in Sidoarjo. The research method used was a quantitative approach with a purposive sampling technique involving 84 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS). The results showed that job stress had a positive and significant effect on turnover intention, meaning that the higher the level of job stress, the greater the employees' tendency to leave their jobs. Meanwhile, job satisfaction had a significant effect but was unable to reduce turnover intention; therefore, the hypothesis of a negative relationship was not supported, which was attributed to the characteristics of Generation Z who were still in the exploration stage.*

Keywords: Generation Z, job satisfaction, job stress, *turnover intention*.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi yang perlu dikelola secara efektif, terutama di era digital dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja (Sunaryanto & Idrus, 2025). Generasi Z cenderung menghargai fleksibilitas, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kesejahteraan psikologis, sehingga lebih rentan memiliki *turnover intention* ketika mengalami stres atau ketidakpuasan kerja (Wibowo & Ahmadi, 2024). Hal ini menjadi tantangan bagi organisasi, khususnya di industri manufaktur dengan tekanan kerja tinggi, yang berpotensi meningkatkan *turnover intention* jika tidak diimbangi pengelolaan SDM yang adaptif (Soelton et al., 2022).

Industri manufaktur merupakan sektor dengan tekanan kerja yang tinggi karena memiliki target produksi ketat, ritme kerja cepat, serta sistem kerja *shift*. Kondisi tersebut dapat memicu stres kerja dan kelelahan psikologis karyawan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Di sisi lain penulis memilih Kabupaten Sidoarjo sebagai objek karena Kabupaten Sidoarjo adalah salah satu wilayah industri utama di Jawa Timur dengan dominasi sektor manufaktur yang menjadi penyerap tenaga kerja terbesar kedua (Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo, 2025) sementara di sisi lain jumlah angkatan kerja muda terus meningkat dari tahun ke tahun di Sidoarjo.

Pada Tabel 1 menunjukkan dominasi Generasi Z di pasar kerja yang memiliki kecenderungan mobilitas tinggi sehingga menjadikan fenomena *turnover intention* semakin relevan untuk dikaji. *Turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang menjadi indikator awal terjadinya turnover dan penting diperhatikan karena berdampak pada stabilitas organisasi. Fenomena ini cukup tinggi pada Generasi Z, yang cenderung lebih mudah mempertimbangkan perpindahan kerja ketika kondisi tidak sesuai dengan ekspektasi (Putri & Amalia, 2025). Hal ini didukung oleh survei Jakpat yang menunjukkan sekitar 60%

Generasi Z berencana keluar, serta data Goodstats (2024) yang mengungkap bahwa alasan utamanya meliputi gaji yang kurang memuaskan, tawaran pekerjaan yang lebih baik, beban kerja tinggi, dan kurangnya apresiasi.

**Tabel 1**

**Peningkatan Angkatan Kerja Sidoarjo**

| Tahun | Jumlah Angkatan Kerja Muda |
|-------|----------------------------|
| 2023  | 1.689.745                  |
| 2024  | 1.714.950                  |
| 2025  | 1.739.861                  |

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo, 2025

**Tabel 2**

**Hasil Pra-Survei *Turnover Intention* pekerja Generasi Z Industri Manufaktur Sidoarjo**

| Pertanyaan Pra-Survei Mengenai <i>Turnover Intention</i> (Y)                                                     | Ya          | Tidak       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Apakah anda pernah memikirkan untuk keluar dari pekerjaan anda saat ini?                                         | 16<br>(80%) | 4<br>(20%)  |
| Apakah anda pernah merasa ingin berhenti bekerja dari perusahaan tempat anda bekerja sekarang?                   | 18<br>(90%) | 2<br>(10%)  |
| Apakah anda pernah mencari informasi lowongan kerja dari perusahaan lain dalam beberapa waktu terakhir?          | 18<br>(90%) | 2<br>(10%)  |
| Apakah anda pernah membandingkan pekerjaan anda saat ini dengan peluang kerja lain yang menurut anda lebih baik? | 17<br>(85%) | 3<br>(15%)  |
| Apakah anda memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini dalam waktu dekat?                      | 10<br>(50%) | 10<br>(50%) |

Selain itu, hasil pra-survei pada Tabel 2, pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo juga menunjukkan kecenderungan serupa, di mana mayoritas responden pernah terpikir untuk keluar, mengincar lowongan baru, dan membandingkan pekerjaannya, sehingga menunjukkan bahwa *turnover intention* pada Generasi Z merupakan fenomena yang nyata dan perlu mendapat perhatian serius.

Tingginya *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama stres kerja sebagai reaksi psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu seperti beban kerja berlebih, tekanan target, dan konflik peran, yang terbukti berpengaruh positif pada keinginan keluar kerja pada Generasi Z (Jemina & Santosa, 2025). Ini didukung oleh temuan bahwa stres menyebabkan ketidaknyamanan dan mendorong pencarian pekerjaan lain (Alfara & Saputra, 2024). Laporan Deloitte (2025) menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh Generasi Z tergolong tinggi. Sebanyak 40% Generasi Z melaporkan merasa stres atau cemas sepanjang waktu atau hampir sepanjang waktu, dan lebih dari 30% menyatakan bahwa pekerjaan merupakan kontributor signifikan pada tingkat stres yang mereka alami.

**Tabel 3**

**Hasil Pra-Survei Stres Kerja Pekerja Generasi Z Industri Manufaktur Sidoarjo**

| Pertanyaan Pra-Survei Mengenai Stres Kerja ( $X_1$ )                                                             | Ya          | Tidak       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Apakah anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja meskipun jam kerja anda tidak selalu panjang?       | 15<br>(75%) | 5<br>(25%)  |
| Apakah anda mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan?         | 7<br>(35%)  | 13<br>(65%) |
| Apakah anda pernah merasa cemas atau tertekan saat menghadapi tugas pekerjaan?                                   | 18<br>(90%) | 2<br>(10%)  |
| Apakah anda merasa konsentrasi anda menurun ketika menyelesaikan pekerjaan karena banyak tekanan kerja?          | 17<br>(85%) | 3<br>(15%)  |
| Apakah anda pernah merasa lelah secara emosional/burnout, seperti “kehabisan energi” untuk menghadapi pekerjaan? | 14<br>(70%) | 6<br>(30%)  |

Pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa pekerja Generasi Z di manufaktur Sidoarjo menunjukkan adanya gejala stres kerja, seperti tekanan saat bekerja, penurunan konsentrasi, kelelahan fisik dan emosional, serta gangguan tidur. Menurut penelitian Alfara dan Saputra (2024), peningkatan *turnover intention* tidak hanya disebabkan stres kerja saja, tapi kepuasan kerja pun bisa memperparahnya. Kepuasan kerja diartikan menjadi keadaan emosi positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap tugasnya dan pencapaian harapan individu, yang sangat menentukan loyalitas atau keputusan keluar dari perusahaan (Jemina & Santosa, 2025). Pada

Generasi Z, kepuasan kerja menunjukkan korelasi negatif dengan *turnover intention*, sehingga semakin tinggi kepuasan karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka keluar (Alfara & Saputra, 2024).

Hasil pra-survei pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo mengungkapkan tingkat kepuasan kerja yang masih rendah, khususnya pada elemen gaji dan prospek kenaikan jabatan, meskipun relasi dengan atasan dan kolega cukup harmonis, hal ini menandakan potensi ketidakpuasan yang berisiko memicu *turnover intention*.

**Tabel 4**

**Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Pekerja Generasi Z Industri Manufaktur Sidoarjo**

| Pertanyaan Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja ( $X_2$ )                                          | Ya          | Tidak       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Apakah anda merasa pekerjaan yang anda jalani saat ini menyenangkan untuk dilakukan?             | 10<br>(50%) | 10<br>(50%) |
| Apakah anda merasa gaji dan tunjangan yang Anda terima sudah sesuai dengan beban kerja anda?     | 7<br>(35%)  | 13<br>(65%) |
| Apakah atasan anda memberikan dukungan dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan?                  | 12<br>(60%) | 8<br>(40%)  |
| Apakah anda merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di lingkungan kerja Anda?              | 11<br>(55%) | 9<br>(45%)  |
| Apakah anda merasa perusahaan memberikan kesempatan promosi atau pengembangan karier yang jelas? | 5<br>(25%)  | 15<br>(75%) |

Putra et al. (2024) menjelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi sikap dan persepsi karyawan pada pekerjaannya. Kondisi kerja yang ditandai oleh tekanan pekerjaan, tuntutan target, maupun ketidakseimbangan beban kerja dapat memengaruhi bagaimana individu menilai kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah juga dapat memperkuat persepsi negatif pada tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa perubahan tingkat stres kerja akan berdampak langsung pada bagaimana karyawan menilai kenyamanan dan kepuasan dalam pekerjaannya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menciptakan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya memengaruhi perilaku dan keputusan karyawan dalam organisasi.

Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan di Indonesia, sebagian besar studi masih memfokuskan pembahasan pada satu faktor dominan, seperti stres kerja atau kepuasan kerja secara terpisah, tanpa menguji pengaruh keduanya secara simultan. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor jasa, perbankan, atau organisasi publik, sehingga konteks industri manufaktur yang memiliki ritme kerja tinggi, tekanan target produksi, dan tuntutan waktu yang ketat masih relatif kurang dieksplorasi.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada pekerja Generasi Z menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam pada faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya stres kerja dan kepuasan kerja sebagai aspek psikologis utama dalam konteks organisasi. Stres kerja yang muncul akibat tekanan target, beban kerja, serta tuntutan waktu, apabila tidak diimbangi dengan tingkat kepuasan kerja yang memadai, berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja pada *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo.

### Kajian Teoretis dan Hipotesis

#### *Stres Kerja*

Stres kerja ialah kondisi mental yang muncul akibat respons pribadi pada tuntutan kerja yang melebihi kapasitas individu (Robbins & Judge, 2019). Stres ini bisa disebabkan oleh berbagai elemen, seperti *overload* tugas, konflik plus ketidakpastian peran, tekanan waktu, kondisi lingkungan kerja, dan minimnya dukungan dari organisasi (Giorgi et al., 2020). Indikator stres kerja diukur berdasarkan gejala fisiologis, psikologis, perilaku, serta kelelahan emosional (Margaretta & Riana, 2020).

#### *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian individu pada pekerjaannya secara keseluruhan, yang muncul dari bagaimana seseorang menilai berbagai aspek dalam pekerjaan, seperti kondisi kerja, kompensasi,

hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh persepsi dan harapan masing-masing individu. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, sedangkan kepuasan yang rendah dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja dibentuk oleh elemen-elemen esensial seperti remunerasi, kondisi kerja, relasi dengan atasan, peluang pengembangan dan promosi, serta sifat pekerjaan itu sendiri. Indikator kepuasan kerja diukur berdasarkan tingkat kepuasan pada pekerjaan, gaji beserta tunjangan, atasan, rekan kerja, dan prospek promosi (Alfara & Saputra, 2024).

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Konsep ini menggambarkan proses psikologis berupa pemikiran dan keinginan untuk keluar dari perusahaan, sehingga sering dianggap sebagai indikator awal terjadinya *turnover* aktual. *Turnover intention* ditimbulkan dengan banyak pemicu contohnya kepuasan kerja, beban stres kerja, dan kompensasi, di mana ketidakpuasan, tekanan kerja berlebih, serta imbalan yang tidak memadai dapat mendorong karyawan mencari peluang kerja baru. Indikator *turnover intention* dinilai dari pemikiran keluar, niat melamar kerja baru, dan persiapan mundur (Putranti, 2022).

### ***Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Penelitian***

#### ***Pengaruh Stres Kerja pada Turnover intention***

Penelitian empiris menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Wahyudi et al., 2024). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan (Dunggio & Timboeleng, 2024).

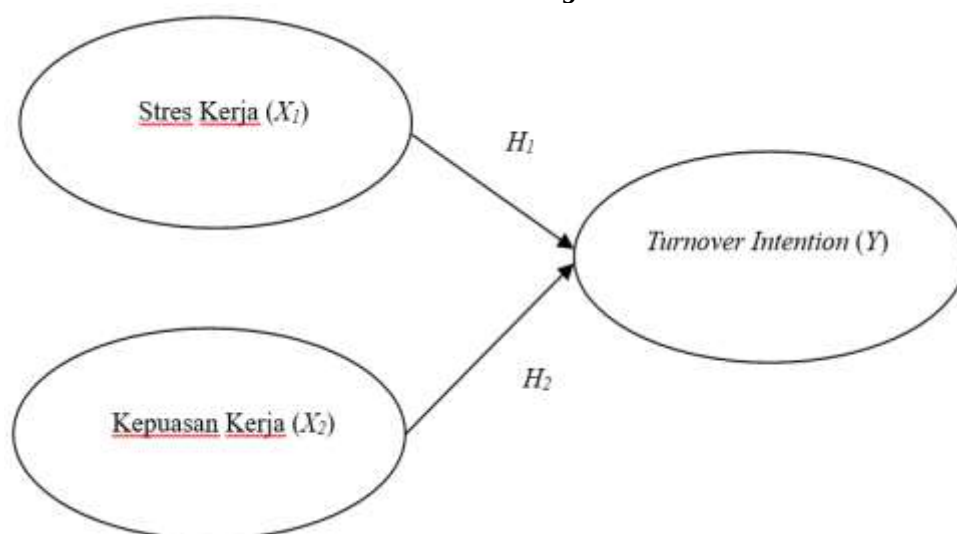
$H_1$ : Stres kerja berpengaruh positif pada *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z industri manufaktur di Sidoarjo.

#### ***Pengaruh Kepuasan Kerja pada Turnover intention***

Kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* karena karyawan yang merasa nyaman dan puas pada pekerjaannya cenderung memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Nasir et al., 2022). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mendorong munculnya niat untuk keluar dari perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan (Wahyudi et al., 2024).

$H_2$ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di sektor manufaktur di Sidoarjo.

### ***Kerangka Penelitian***



**Gambar 1. Kerangka penelitian**

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja pada *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di industri manufaktur Kabupaten Sidoarjo. Penelitian dilakukan pada tahun 2026 dengan populasi berupa pekerja tetap Generasi Z pada sektor manufaktur di Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, meliputi pekerja Generasi Z berusia 18–27 tahun, bekerja pada bagian produksi industri manufaktur di Kabupaten Sidoarjo, berstatus pekerja tetap, serta memiliki masa kerja 1–3 tahun. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus (Hair et al., 2019) dalam (Hutagalung & Hutabarat, 2023.) yaitu indikator jumlah penelitian dikali 5–10 kali. Dengan 12 indikator dan pengalihan sebanyak 7 kali, diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan secara daring melalui *Google Form*. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert 1–5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. *Item* pernyataan disusun berdasarkan indikator variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Variabel stres kerja diukur melalui aspek gejala fisiologis, psikologis, perilaku, dan kelelahan emosional (Margaretta & Riana, 2020). Variabel kepuasan kerja diukur melalui kepuasan pada pekerjaan, gaji dan tunjangan, atasan, rekan kerja, serta kesempatan promosi Sementara itu, *turnover intention* diukur melalui keinginan untuk keluar, mencari pekerjaan lain, dan rencana meninggalkan perusahaan (Alfara & Saputra, 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Analisis dilakukan melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator, sedangkan *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta pengujian hipotesis penelitian melalui nilai *R-square*, *path coefficient*, dan *bootstrapping* (Putri & Kustini, 2021).

### Analisis Data dan Pembahasan

**Tabel 5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia        | Jumlah responden | Persentase |
|-------------|------------------|------------|
| 18–20 tahun | 4                | 4,76%      |
| 21–23 tahun | 58               | 69,05%     |
| 24–27 tahun | 22               | 26,19%     |

Mayoritas responden berada pada rentang usia 21–23 tahun sebanyak 58 orang (69,05%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh pekerja Generasi Z pada fase awal dewasa produktif, yang umumnya masih dalam tahap eksplorasi karier dan adaptasi pada lingkungan kerja, sehingga relevan dengan kajian stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

**Tabel 6**

**Karakteristik Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-laki     | 35               | 41,7%      |
| Perempuan     | 49               | 58,3%      |

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (58,3%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh pekerja perempuan Generasi Z dalam industri manufaktur di Sidoarjo.

**Tabel 7**

**Karakteristik Status Pernikahan**

| Status Pernikahan | Jumlah responden | Persentase |
|-------------------|------------------|------------|
| Belum Menikah     | 78               | 92,9%      |
| Sudah Menikah     | 6                | 7,1%       |

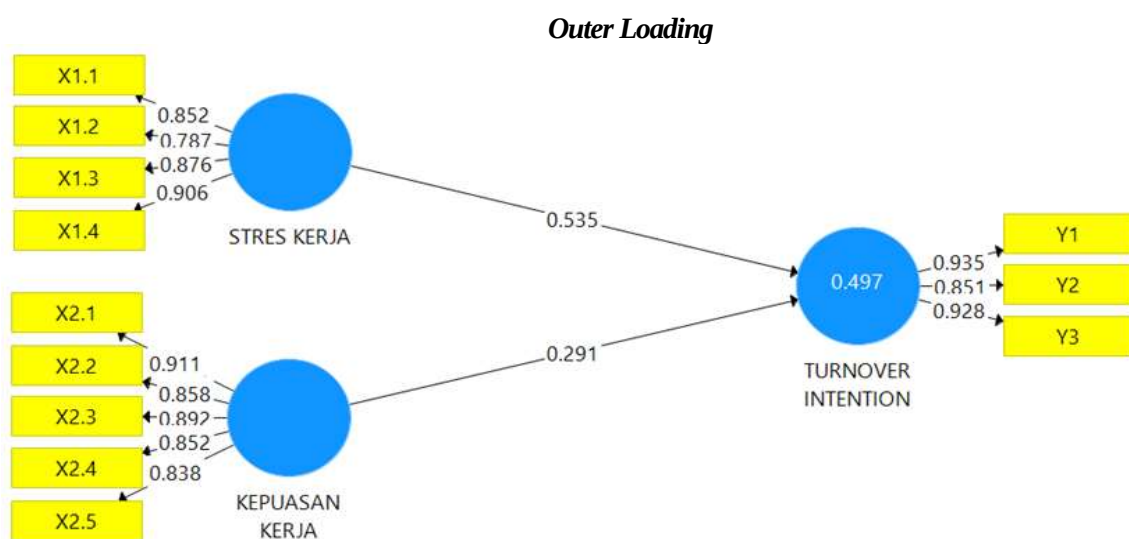
Mayoritas responden berstatus belum menikah sebanyak 78 orang (92,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pekerja Generasi Z pada fase awal dewasa yang cenderung lebih fleksibel dalam mengambil keputusan karier, sehingga berpotensi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

**Tabel 8**  
**Lama Masa Bekerja**

| Lama Masa Bekerja | Jumlah responden | Persentase |
|-------------------|------------------|------------|
| 1 Tahun           | 37               | 44%        |
| 2 Tahun           | 28               | 33,3%      |
| 3 Tahun           | 19               | 22,6%      |

Mayoritas responden memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 37 orang (44%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pekerja Generasi Z pada tahap awal masa kerja yang masih dalam proses adaptasi, sehingga dapat memengaruhi stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi responden dari kelompok usia dewasa muda, dari segi jenis kelamin, perempuan lebih banyak, berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden masih lajang, sementara itu, dari segi masa kerja, mayoritas punya pengalaman 1 tahun, yang mengindikasikan bahwa kebanyakan responden masih pada fase awal karir.



**Gambar 2. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)**

Studi ini menerapkan PLS-SEM guna menguji keterkaitan antarvariabel, berupa Stres Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), serta *Turnover Intention* ( $Y$ ). Berdasarkan temuan output *SmartPLS* pada Gambar 2, terlihat nilai *outer loading* pada setiap indikator yang ditunjukkan oleh garis penghubung antara konstruk dan indikator. Selain itu, nilai *R-Square* ditampilkan pada konstruk variabel dependen sebagai indikator kemampuan model dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Tahapan analisis selanjutnya disajikan secara sistematis melalui hasil pengujian model pengukuran (*outer model*).

**Tabel 9**  
**Outer Loadings**

|           | Indikator                             | Stres Kerja ( $X_1$ ) | Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | Turnover Intention ( $Y$ ) |
|-----------|---------------------------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|
| $X_{1.1}$ | Gejala fisiologis                     | 0,852                 |                          |                            |
| $X_{1.2}$ | Gejala psikologis                     | 0,787                 |                          |                            |
| $X_{1.3}$ | Gejala perilaku                       | 0,876                 |                          |                            |
| $X_{1.4}$ | Kelelahan emosional                   | 0,906                 |                          |                            |
| $X_{2.1}$ | Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri   |                       | 0,911                    |                            |
| $X_{2.2}$ | Kepuasan pada gaji dan tunjangan      |                       | 0,858                    |                            |
| $X_{2.3}$ | Kepuasan pada atasan                  |                       | 0,892                    |                            |
| $X_{2.4}$ | Kepuasan pada rekan kerja             |                       | 0,852                    |                            |
| $X_{2.5}$ | Kesempatan promosi                    |                       | 0,838                    |                            |
| $Y_1$     | Berpikir untuk mencari pekerjaan lain |                       |                          | 0,935                      |
| $Y_2$     | Berpikir untuk keluar                 |                       |                          | 0,851                      |
| $Y_3$     | Rencana untuk mengundurkan diri       |                       |                          | 0,928                      |

Dari Tabel 9, seluruh indikator mencatat nilai *outer loading* di atas 0,70, sehingga dinyatakan memenuhi validitas konvergen dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Nilai *outer loading* tertinggi pada variabel stres kerja terdapat pada indikator kelelahan emosional sebesar 0,906, yang menunjukkan bahwa aspek kelelahan emosional menjadi representasi paling kuat dalam menggambarkan stres kerja responden. Pada variabel kepuasan kerja, indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri memiliki nilai tertinggi sebesar 0,911, yang mengindikasikan bahwa kenyamanan pada pekerjaan menjadi aspek utama dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, pada variabel *turnover intention*, indikator berpikir untuk mencari pekerjaan lain memiliki nilai tertinggi sebesar 0,935, yang menunjukkan bahwa keinginan mencari alternatif pekerjaan menjadi bentuk paling dominan dari kecenderungan responden untuk keluar dari perusahaan.

#### ***Average Variance Extracted (AVE)***

Model pengukuran selanjutnya adalah *Average Variance Extracted (AVE)*, dimana jika nilai *AVE* lebih besar dari 0,50 yang berarti bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikator penyusunnya.

**Tabel 10**

#### ***Average Variance Extracted (AVE)***

|                            | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>rho_A</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|----------------------------|-------------------------|--------------|------------------------------|-----------------------------------------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )      | 0,878                   | 0,884        | 0,917                        | 0,733                                   |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ )   | 0,920                   | 0,927        | 0,940                        | 0,758                                   |
| Turnover Intention ( $Y$ ) | 0,890                   | 0,906        | 0,932                        | 0,820                                   |

Sesuai Tabel 10, setiap konstruk pada penelitian ini memiliki nilai *AVE* di atas 0,50, yaitu stres kerja sebesar 0,733, kepuasan kerja 0,758, dan *turnover intention* 0,820. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator pembentuknya, sehingga validitas konvergen pada model penelitian dapat dinyatakan baik.

#### ***Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)***

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator variabel yang diharapkan tidak terkait tidak menunjukkan korelasi yang kuat. Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu variabel berbeda dari variabel lain dalam model yang sama. Validitas diskriminan yang kuat ditunjukkan oleh nilai cross loading setiap indikator pada variabel asal, yang harus melebihi nilai variabel lainnya.

**Tabel 11**

#### ***Discriminant Validity***

|           | Stres Kerja ( $X_1$ ) | Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | Turnover Intention ( $Y$ ) |
|-----------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|
| $X_{1,1}$ | 0,852                 | 0,400                    | 0,511                      |
| $X_{1,2}$ | 0,787                 | 0,376                    | 0,552                      |
| $X_{1,3}$ | 0,876                 | 0,312                    | 0,539                      |
| $X_{1,4}$ | 0,906                 | 0,308                    | 0,624                      |
| $X_{2,1}$ | 0,362                 | 0,911                    | 0,500                      |
| $X_{2,2}$ | 0,372                 | 0,858                    | 0,411                      |
| $X_{2,3}$ | 0,361                 | 0,892                    | 0,441                      |
| $X_{2,4}$ | 0,322                 | 0,852                    | 0,464                      |
| $X_{2,5}$ | 0,349                 | 0,838                    | 0,376                      |
| $Y_1$     | 0,623                 | 0,496                    | 0,935                      |
| $Y_2$     | 0,509                 | 0,370                    | 0,851                      |
| $Y_3$     | 0,631                 | 0,499                    | 0,928                      |

Hasil uji *discriminant validity* pada Tabel 11, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan variabel lain. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator mampu membedakan konstruksya secara baik dan tidak terjadi tumpang tindih antarvariabel. Dengan demikian, model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik karena masing-masing indikator lebih tepat merepresentasikan variabelnya sendiri dibandingkan konstruk lainnya.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi indikator dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM, reliabilitas dinilai menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, di mana *Composite Reliability* dianggap lebih akurat karena mempertimbangkan kontribusi masing-masing indikator. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut  $> 0,70$ .

**Tabel 12**  
**Uji Realibilitas**

| Variabel Laten            | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|---------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )     | 0,917                        | 0,878                   |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ )  | 0,940                        | 0,920                   |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,932                        | 0,890                   |

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 12 mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki *Composite Reliability*  $> 0,70$ , yakni Stres Kerja 0,917, Kepuasan Kerja 0,940, dan *Turnover Intention* 0,932; serta *Cronbach's Alpha* masing-masing 0,878, 0,920, dan 0,890. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam merepresentasikan variabel yang diukur. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian hipotesis dan analisis lebih lanjut.

### Inner Model

Penilaian *inner model* bertujuan mengukur kapasitas variabel independen menguraikan variabel dependen via skor *R-Square* ( $R^2$ ).

**Tabel 13**  
**R-Square**

| Variabel Laten            | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|
| <i>Turnover Intention</i> | 0,497           | 0,485                    |

Berdasarkan Tabel 13, nilai *R-Square* untuk variabel *Turnover Intention* ( $Y$ ) adalah sebesar 0,497, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,485. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 49,7% variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu, sebesar 50,3% variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selisih yang kecil antara nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted* menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup stabil dan tidak mengalami *overestimasi* yang signifikan.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*, di mana hipotesis diterima jika *p-value*  $< 0,05$ . Analisis menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 14.

**Tabel 14**  
**Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Value, P-Value)**

|                                                                | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T-Statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P-Values</i> |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Stres Kerja ( $X_1$ ) --> <i>Turnover Intention</i> ( $Y$ )    | 0,535                      | 0,525                  | 0,100                             | 5,370                           | 0,000           |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) --> <i>Turnover Intention</i> ( $Y$ ) | 0,291                      | 0,304                  | 0,096                             | 3,038                           | 0,003           |

Sesuai dengan Tabel 14, dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan pada *Turnover intention* ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai *T-Statistics* sebesar 5,370 yang lebih besar dari 1,96 ( $5,370 \geq 1,96$ ) dan *P-Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Selain itu, nilai *Original Sample* menunjukkan angka positif sebesar 0,535, yang berarti

terdapat pengaruh positif atau searah antara Stres Kerja dan *Turnover intention*. Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima (positif dan signifikan).

Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan pada *Turnover intention* ( $Y$ ), namun dengan arah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai *T-Statistics* sebesar 3,038 yang lebih besar dari 1,96 ( $3,038 \geq 1,96$ ) dan *P-Values* sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 \leq 0,05$ ). Nilai *Original Sample* sebesar 0,291 menunjukkan arah hubungan positif. Karena hipotesis kedua menyatakan adanya pengaruh negatif, sedangkan hasil penelitian menunjukkan arah positif, maka Hipotesis 2 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja terbukti berpengaruh pada *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur di Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan. Hal ini semakin relevan dengan karakteristik responden dalam penelitian ini yang sebagian besar merupakan pekerja Generasi Z dengan usia yang relatif muda dan masa kerja yang masih berada pada tahap awal. Pada fase ini, karyawan masih berada dalam tahap penyesuaian pada lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan. Ketika tekanan kerja dirasakan cukup berat dan memicu kelelahan emosional, kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain dapat meningkat, sehingga hasil penelitian sejalan dengan hipotesis pertama. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfara dan Saputra (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh pada *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kesamaan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja menjadi faktor yang konsisten memengaruhi *turnover intention* pada Generasi Z, baik pada penelitian di Bandar Lampung maupun pada industri manufaktur di Sidoarjo. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Handayanin et al. (2024) yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian ini, kondisi serupa terlihat pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo, di mana tekanan kerja yang tinggi turut meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh pada *turnover intention*. Namun demikian, arah hubungan yang ditemukan tidak sesuai dengan hipotesis awal penelitian yang mengasumsikan bahwa kepuasan kerja akan menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja justru tidak mampu menekan munculnya *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo, sehingga hipotesis kedua dinyatakan tidak terbukti.

Hasil penelitian ini dapat dipahami dari karakteristik responden yang didominasi pekerja Generasi Z dengan usia relatif muda dan masa kerja pada tahap awal, sehingga masih berada dalam fase eksplorasi karier. Meskipun merasa cukup puas pada beberapa aspek pekerjaan, mereka tetap cenderung terbuka pada peluang kerja lain yang dianggap lebih baik. Selain itu, kepuasan pada pengalaman kerja dan lingkungan kerja juga dapat meningkatkan rasa percaya diri pekerja Generasi Z untuk mencari tantangan yang lebih besar di luar perusahaan.

Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian Rijasawitri dan Suana (2020), dan penelitian Pranata dan Irbayuni (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk bertahan dalam perusahaan. Sementara itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak mampu menurunkan *turnover intention* secara signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh karakteristik generasi, khususnya Generasi Z yang memiliki orientasi karier dan mobilitas kerja yang lebih tinggi. Pada penelitian ini, meskipun responden merasa cukup puas pada beberapa aspek pekerjaan, kondisi tersebut belum cukup membuat karyawan bertahan dalam organisasi. Hal ini diduga karena mayoritas responden masih berada pada tahap awal karier sehingga lebih terbuka untuk mengeksplorasi peluang kerja lain yang dianggap lebih baik dan menjanjikan.

## Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

### Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di industri manufaktur Sidoarjo. Tekanan kerja yang tinggi dapat memicu kelelahan emosional dan mental sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sementara itu, kepuasan kerja tidak mampu menurunkan *turnover intention* secara signifikan. Meskipun responden merasa cukup puas pada beberapa aspek pekerjaan, kondisi tersebut belum cukup untuk membuat karyawan bertahan dalam perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerja Generasi Z yang didominasi usia muda, masa kerja

awal, dan masih berada pada tahap eksplorasi karier sehingga lebih terbuka pada peluang kerja lain yang dianggap lebih baik.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Pertama, jumlah sampel hanya mencakup 84 responden pekerja Generasi Z pada industri manufaktur di Sidoarjo sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi pada sektor maupun wilayah lain. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan variabel stres kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan *turnover intention*, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, sebagaimana terlihat dari nilai *R-Square* sebesar 0,497. Ketiga, pengumpulan data menggunakan kuesioner memungkinkan terjadinya bias subjektivitas karena jawaban responden didasarkan pada persepsi masing-masing individu. Selain itu, karakteristik responden yang didominasi usia muda dan masa kerja awal dapat memengaruhi pola jawaban yang diperoleh. Keempat, penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu periode waktu dan belum mampu melihat perubahan perilaku responden dalam jangka panjang.

### Saran

Perusahaan diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja yang berlebihan melalui pembagian beban kerja yang lebih seimbang, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan sistem kerja yang lebih sehat agar karyawan tidak mengalami kelelahan emosional dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, serta peluang promosi yang lebih jelas agar karyawan merasa dihargai dan nyaman bekerja di perusahaan. Perusahaan juga perlu membangun komunikasi yang terbuka serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif guna mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, burnout, motivasi kerja, komitmen organisasi, maupun gaya kepemimpinan agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau metode penelitian lain, seperti metode kualitatif maupun *mixed method*, agar memperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam mengenai fenomena *turnover intention* pada pekerja Generasi Z.

### Referensi

- Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja pada *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 29–39. <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i1.43498>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo. (2025, November 21). *Keadaan ketenagakerjaan Sidoarjo Agustus 2025*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo. <https://sidoarjokab.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/21/55/sidoarjokab-bps-go-id>
- Deloitte. (2024). *Generasi Z and millennial survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- Dunggio, M., Soraya, E., & Nurali, E. F. (2024). Dampak lingkungan kerja pada pengaruh stres kerja pada *turnover intention* dengan pendekatan moderated regression analysis. *Kinerja*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.3287>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., & Arcangeli, G. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–4. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- GoodStats. (2024, April 17). 69% pekerja Generasi Z berencana keluar dari pekerjaan mereka saat ini. *GoodStats*. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-keluar-G1qKv>
- Handayanin, S. O., Andriyani, A., & Choirinnida, I. T. (2024). Pengaruh stres kerja pada *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 13(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Hutagalung, C. D. H., & Hutabarat, Z. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan, suasana toko, kewajaran harga, dan kepuasan pelanggan pada loyalitas konsumen pada Sallo Coffee di Jakarta. *Enrichment: Journal of Management*, 13(6), 3723–3732. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i6.1843>

- Jemina, K. I., & Santosa, A. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja pada *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Bali. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 5525–5536. <https://doi.org/10.31004/jptam.v9i1.2532>
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja pada *turnover intention* karyawan PT Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1147–1149. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 25–26. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja pada *turnover intention* pada PT Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 6(1), 369–378. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4364>
- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada kepuasan kerja karyawan PT Berkas Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 332–341. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3615>
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover intention*. Eureka Media Aksara.
- Putri, A. D. N., & Amalia, I. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi Z: Sebuah systematic literature review. *Paedagogy Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(4), 1562–1572. <https://doi.org/10.51878/Paedagogy.V5i4.8107>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan keterlibatan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629–631. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik pada *turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466–469. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Soelton, M., Nurfakhriansyah, A. R., Apriadi, I., Arief, H., Noermijati, N., & Vizano, N. A. (2022). Mengapa perilaku *burnout* dikhawatirkan oleh para manager di industri manufaktur? *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 461–474. <https://doi.org/10.31842/jumalinobis.v5i4.244>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik generasi z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37–39. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Sutrisno, H. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Kencana.
- Wahyudi, I., Nurmalsari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, Y. R. (2024). Kajian literatur: Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.704>
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan generasi Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 1–6. <https://doi.org/10.62281/v2i12.1346>