

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian

Generasi Z yang menjadi karyawan di perusahaan *startup* di DKI Jakarta merupakan objek studi ini. Generasi Z, yang lahir diantara tahun 1997 sampai 2012, merupakan kelompok usia muda yang kini mulai memasuki dunia kerja dengan membawa karakteristik dan perilaku unik. Di DKI Jakarta, generasi ini menjadi bagian penting dalam perkembangan industri *startup*, yang sedang berkembang pesat. Merujuk dari data BPS (2020), populasi Generasi Z di DKI Jakarta mencapai sekitar 2,68 juta jiwa, yang merupakan potensi besar bagi berbagai sektor, termasuk sektor *startup*.

Karyawan Generasi Z dikenal dengan kemampuan mereka beradaptasi terhadap teknologi dan kecenderungan untuk mencari pengalaman kerja yang tepat pada beberapa nilai pribadinya, contohnya fleksibilitas dan kesempatan untuk berkembang. Namun, Generasi Z juga dikenal memiliki tingkat *turnover* yang tinggi, di mana mereka lebih sering berpindah pekerjaan dibandingkan dengan generasi sebelumnya, terutama jika mereka merasa tidak puas dengan kondisi kerja atau tidak menemukan peluang pengembangan yang sesuai.

Perusahaan *startup* di DKI Jakarta, dengan kultur kerja yang dinamis dan inovatif, menyediakan lingkungan yang cocok bagi Generasi Z untuk berkembang. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Generasi Z, sekaligus memahami elemen-elemen yang bisa memengaruhi tingkat *turnover intention* mereka. Studi ini mempunyai tujuan guna menggali lebih dalam mengenai dinamika tersebut, serta bagaimana perusahaan *startup* dapat mengoptimalkan potensi dan kinerja karyawan Generasi Z demi kemajuan perusahaan.

4.2. Karakteristik Responden

Menurut hasil dari penghimpunan data melalui distribusi kuesioner, studi ini memperoleh 168 orang dari karyawan Gen-Z yang kerja di perusahaan *startup* daerah DKI Jakarta. Data didapat dari Google Form yang didistribusikan dengan berbagai sosial media serta dengan meminta bantuan teman dan kerabat. Kriteria yang diperlukan pada studi ini yakni:

1. Karyawan yang berusia antara 19 hingga 27 tahun pada saat penelitian dilakukan.
2. Bekerja di perusahaan *startup* yang berlokasi di DKI Jakarta.
3. Memiliki pengalaman bekerja selama minimal satu tahun.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka diklasifikasikan karakteristik responden merujuk dari usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, status perkawinan, bidang industri *startup*, usia perusahaan, status kepegawaian, lama bekerja, dan lokasi perusahaan.

4.2.1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	102 orang	60,7%
Laki-laki	66 orang	39,3%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Merujuk dari tabel 4.1, mayoritas responden dalam studi ini yakni perempuan, yang mencapai 60,7% atau sebanyak 102 orang. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 66 orang, dengan persentase 39,3%. Ini memperlihatkan bahwasanya mayoritas karyawan generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta yang mengisi kuesioner ini adalah perempuan. Karyawan perempuan mungkin menghadapi tekanan tambahan, seperti stereotip gender di tempat kerja, yang dapat meningkatkan tingkat stres kerja mereka. Di sisi lain, karyawan laki-laki, meskipun jumlahnya lebih sedikit, juga dapat merasakan tekanan untuk memenuhi ekspektasi tertentu dalam peran mereka di perusahaan.

4.2.2. Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Persentase
19 tahun	6 orang	3,6%
20 tahun	17 orang	10,1%
21 tahun	16 orang	9,5%
22 tahun	11 orang	6,5%
23 tahun	23 orang	13,7%
24 tahun	35 orang	20,8%
25 tahun	42 orang	25%
26 tahun	10 orang	6,0%
27 tahun	8 orang	4,8%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh, kelompok usia yang mendominasi responden adalah 25 tahun, dengan jumlah 42 orang atau 25%. Diikuti oleh responden berusia 24 tahun dengan jumlah 35 orang atau sebesar 20,8%. Sementara itu, usia 23 tahun mencakup 13,7% atau sebanyak 23 orang.

Responden dengan usia yang lebih muda, seperti 19 dan 20 tahun, masing-masing memiliki persentase sebesar 3,6% berjumlah 6 orang dan 10,1% 17 orang. Sedangkan usia 26 tahun hanya mencakup 6% atau 10 orang, dan usia 27 tahun mencakup 4,8% atau 8 orang.

Usia responden dapat memengaruhi tingkat stres kerja dan *job insecurity* yang dialami. Karyawan berusia 24-25 tahun cenderung menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi karena mulai memikul tanggung jawab yang lebih besar, sekaligus berusaha membuktikan kemampuan mereka di tengah persaingan di perusahaan *startup*. Sementara itu, responden berusia 19-20 tahun mungkin lebih rentan terhadap stres karena proses adaptasi di lingkungan kerja baru. Di sisi lain, karyawan berusia 26-27 tahun kemungkinan lebih stabil secara emosional berkat pengalaman kerja yang lebih matang, sehingga tingkat stres dan *job insecurity* mereka cenderung lebih rendah.

4.2.3. Status Perkawinan

Tabel 4. 3 Karakteristik Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	117 orang	69,6%
Sudah Menikah dengan Anak	23 orang	13,7%
Sudah Menikah tanpa Anak	28 orang	16,7%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Data yang diperoleh memperlihatkan bahwasanya kebanyakan responden pada studi ini yakni karyawan pada status belum menikah, yakni berjumlah 117 orang atau 69,6%. Sementara itu, responden yang sudah menikah tanpa anak berjumlah 28 orang atau 16,7%, di sisi lain responden yang sudah menikah dengan anak sebanyak 23 orang atau 13,7%.

- Status perkawinan dapat memengaruhi tingkat stres kerja dan rasa tidak aman terhadap pekerjaan. Karyawan yang belum menikah mungkin lebih fokus pada karir tetapi juga menghadapi tekanan dari ketidakpastian pekerjaan di perusahaan *startup*. Di sisi lain, karyawan yang sudah menikah dengan anak cenderung menghadapi beban ganda, baik di tempat kerja maupun dalam keluarga, sehingga tingkat stres mereka bisa lebih tinggi. Sementara itu, mereka yang sudah menikah tanpa anak mungkin memiliki tanggung jawab yang lebih ringan dalam keluarga, tetapi tetap menghadapi tantangan di tempat kerja.

4.2.4. Pengalaman Kerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Pengalaman Kerja

Tempat Kerja Pertama	Jumlah	Persentase
Ya	47 orang	28,0%
Tidak	121 orang	72,0%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Merujuk dari tabel 4.4, mayoritas responden sebanyak 121 orang atau 72,0%, menyatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja saat ini bukanlah tempat kerja pertama mereka. Sementara itu, sebanyak 47 orang atau

28,0% responden bekerja di perusahaan ini sebagai tempat kerja pertama mereka.

Hasil ini mencerminkan karakteristik generasi Z yang cenderung lebih proaktif dalam merencanakan jalur karir mereka secara mandiri. Generasi ini dikenal lebih fleksibel dalam mengeksplorasi berbagai peluang kerja untuk mencari pengalaman, membangun keterampilan, dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Mereka cenderung berpindah tempat kerja untuk mencari lingkungan yang sesuai dengan nilai, kebutuhan, atau ambisi mereka, termasuk dalam konteks perusahaan *startup* yang dinamis.

4.2.5. Bidang Industri

Tabel 4. 5 Karakteristik Bidang Industri

Bidang Industri	Jumlah	Persentase
Agritech	17 orang	10,1%
<i>E-commerce</i>	41 orang	24,4%
Kesehatan (<i>Healthtech</i>)	21 orang	12,5%
Keuangan (<i>Fintech</i>)	37 orang	22,0%
Media Digital	6 orang	3,6%
Pendidikan (<i>Edutech</i>)	24 orang	14,3%
Proptech	8 orang	4,8%
Teknologi	14 orang	8,3%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Analisis terhadap data di atas menunjukkan sebagian besar responden bekerja di sektor *E-commerce*, yaitu sebanyak 41 orang atau 24,4%) diikuti oleh sektor Keuangan (*Fintech*) dengan 37 orang atau 22,0% dan Pendidikan (*Edutech*) sebanyak 24 orang atau 14,3%. Sektor lainnya, seperti Kesehatan (*Healthtech*), *Agritech*, dan Teknologi, memiliki jumlah responden yang lebih kecil. Mayoritas responden bekerja di bidang yang berkembang pesat dan berfokus pada inovasi, mencerminkan minat Generasi Z untuk terlibat dalam industri yang memiliki potensi besar untuk tumbuh dan beradaptasi dengan cepat.

4.2.6. Usia Perusahaan

Tabel 4. 6 Karakteristik Usia Perusahaan

Usia Perusahaan	Jumlah	Persentase
2 tahun	2 orang	1,2%
3 tahun	3 orang	1,8%
4 tahun	10 orang	6,0%
5 tahun	11 orang	6,5%
6 tahun	17 orang	10,1%
7 tahun	78 orang	46,4%
8 tahun	38 orang	22,6%
9 tahun	9 orang	5,4%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja di perusahaan yang beroperasi selama 7 tahun, dengan persentase 46,4% atau sebanyak 78 orang. Selain itu, terdapat 38 orang atau 22,6% yang bekerja di perusahaan yang beroperasi selama 8 tahun, 17 orang atau 10,1% di perusahaan yang beroperasi selama 6 tahun, 11 orang atau 6,5% di perusahaan yang beroperasi selama 5 tahun, 10 orang atau 6,0% di perusahaan yang beroperasi selama 4 tahun, 9 orang atau 5,4% di perusahaan yang beroperasi selama 9 tahun, 3 orang atau 1,8% di perusahaan yang beroperasi selama 3 tahun, dan 2 orang atau 1,2% di perusahaan yang beroperasi selama 2 tahun.

Sebagian besar responden bekerja di perusahaan dengan usia kurang dari 10 tahun. Sejalan dengan penelitian Kartika & Rositawati (2023), yang menyatakan bahwa perusahaan *startup* biasanya berusia kurang dari 10 tahun dan mengalami pertumbuhan yang pesat, baik dalam hal karyawan maupun penjualan.

4.2.7. Status Kepegawaian

Tabel 4. 7 Karakteristik Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	95 orang	56,5%
Karyawan Kontrak	73 orang	43,5%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden, sebanyak 95 orang atau 56,5%, adalah karyawan tetap, sementara 73 orang atau 43,5% berstatus karyawan kontrak.

Perbedaan status kepegawaian ini dapat memengaruhi tingkat *job insecurity* yang karyawan rasakan. Karyawan tetap umumnya merasakan lebih sedikit ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan kontrak, yang seringkali menghadapi kecemasan terkait berakhirnya kontrak kerja mereka. Oleh karena itu, karyawan kontrak lebih rentan terhadap perasaan ketidakamanan kerja, yang dapat meningkatkan tingkat *job insecurity* mereka. Dengan demikian, status kepegawaian menjadi faktor penting dalam memahami tingkat *job insecurity* yang mungkin dialami oleh masing-masing kelompok karyawan.

4.2.8. Lama Bekerja

Tabel 4. 8 Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 tahun	72 orang	42,9%
2 tahun	52 orang	31,0%
3 tahun	35 orang	20,8%
4 tahun	7 orang	4,2%
5 tahun	2 orang	1,2%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja antara 1 hingga 2 tahun, dengan persentase sebesar 42,9% untuk yang bekerja selama 1 tahun dan 31,0% untuk yang bekerja selama 2 tahun. Sementara itu, hanya sebagian kecil yang bekerja lebih dari 3 tahun, dengan 20,8% bekerja selama 3 tahun, 4,2% bekerja selama 4 tahun, dan 1,2% bekerja selama 5 tahun.

Karyawan yang baru bekerja antara 1 hingga 2 tahun mungkin masih dalam tahap penyesuaian dengan lingkungan kerja, peran mereka, dan harapan perusahaan. Mereka mungkin menghadapi tantangan dalam beradaptasi, yang bisa meningkatkan stres kerja. Selain itu, ketidakpastian mengenai masa depan

karir mereka, terutama di perusahaan *startup* yang sering kali memiliki siklus yang cepat. Sebaliknya, karyawan dengan lama bekerja lebih lama atau 3 tahun ke atas mungkin sudah lebih stabil dalam peran mereka, sehingga tingkat stres dan *job insecurity* bisa lebih rendah dibandingkan dengan yang baru memulai karir.

4.2.9. Lokasi Perusahaan

Tabel 4. 9 Karakteristik Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan	Jumlah	Persentase
Jakarta Barat	62 orang	36,9%
Jakarta Pusat	2 orang	1,2%
Jakarta Selatan	92 orang	54,8%
Jakarta Timur	7 orang	4,2%
Jakarta Utara	5 orang	3,0%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja di Jakarta Selatan, dengan persentase 54,8% atau 92 orang, diikuti oleh Jakarta Barat dengan 36,9% atau 62 orang. Sedangkan responden yang bekerja di Jakarta Pusat, Jakarta Timur, dan Jakarta Utara memiliki persentase yang lebih kecil, yaitu masing-masing 1,2%, 4,2%, dan 3,0%.

4.3. Uji Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menganalisis tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu Stres Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan distribusi dari masing-masing variabel tersebut. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online akan dianalisis secara deskriptif untuk menentukan nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis standar deviasi, jika nilai yang diperoleh mendekati angka 0, hal ini mengindikasikan bahwa jawaban para responden

cenderung tidak bervariasi atau homogen. Sebaliknya, jika nilai standar deviasi memiliki angka yang jauh dari 0, ini menandakan tanggapan para responden memiliki variasi atau heterogen. Proses penilaian rata-rata (*mean*) dilakukan dengan melihat angka dari setiap indikator yang terkait dengan variabel dan menyajikan hasil nilai rata-rata tersebut.

4.3.1. Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 10 Data Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
SK1	2.036	1.000	4.000	0.723
SK2	1.857	1.000	4.000	0.868
SK3	2.107	1.000	4.000	0.724
SK4	1.935	1.000	4.000	0.881
SK5	2.030	1.000	4.000	0.751
SK6	1.946	1.000	4.000	0.875
SK7	2.113	1.000	4.000	0.759
SK8	1.899	1.000	4.000	0.814

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Temuan analisis, berdasarkan data pada Tabel 4.10, menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata terbesar yaitu 2,113 untuk item pernyataan SK7 dan nilai rata-rata terendah yaitu 1,857 untuk item pernyataan SK2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak berpendapat bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi keputusan mereka untuk keluar dari pekerjaan.

Selanjutnya, analisis standar deviasi variabel stres kerja menghasilkan nilai yang tidak mendekati nol, dengan elemen pernyataan SK1 memiliki nilai terendah yaitu 0,723. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat variasi atau heterogenitas yang cukup besar pada tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel stres kerja. Hal ini mencerminkan perbedaan dalam pengalaman dan persepsi masing-masing responden terhadap stres kerja dan pengaruhnya terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan.

4.3.2. Variabel *Job Insecurity*

Tabel 4. 11 Data Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
JI1	2.065	1.000	4.000	0.749
JI2	2.024	1.000	4.000	0.845
JI3	2.000	1.000	4.000	0.756
JI4	1.929	1.000	4.000	0.877
JI5	2.143	1.000	4.000	0.781
JI6	1.929	1.000	4.000	0.877
JI7	2.101	1.000	4.000	0.721
JI8	1.976	1.000	4.000	0.859

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4.11, nilai rata-rata tertinggi untuk variabel *job insecurity* tercatat sebesar 2,143 pada pernyataan JI5, sedangkan nilai rata-rata terendah ditemukan pada pernyataan JI4 dan JI6 dengan nilai sebesar 1,929. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya, responden tidak memiliki kesepakatan bahwasanya *job insecurity* memiliki pengaruh pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Selain itu, standar deviasi untuk variabel *job insecurity* juga menunjukkan nilai yang tidak mendekati angka 0, dengan nilai terendah mencapai 0,721 pada item pernyataan JI7. Ini mengindikasikan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden terhadap setiap pernyataan terkait *job insecurity* menunjukkan keragaman atau variasi yang signifikan, sehingga mencerminkan jawaban yang bersifat heterogen dari para responden.

4.3.3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 12 Data Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
KK1	2.399	1.000	4.000	0.810
KK2	2.345	1.000	4.000	0.852
KK3	2.274	1.000	4.000	0.884
KK4	2.262	1.000	4.000	0.977
KK5	2.369	1.000	4.000	0.828

KK6	2.262	1.000	4.000	0.914
KK7	2.399	1.000	4.000	0.853
KK8	2.256	1.000	4.000	0.951
KK9	2.458	1.000	4.000	0.872
KK10	2.369	1.000	4.000	0.961

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data yang terlampir pada tabel 4.12, skor rata-rata tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 2,458 pada pernyataan KK9. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Sementara itu, rata-rata terendah pada variabel ini tercatat sebesar 2,256 pada pernyataan KK8.

Temuan ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan, responden menolak anggapan bahwa *turnover intention* secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Selain itu, nilai standar deviasi variabel kepuasan kerja juga tidak menunjukkan nilai di sekitar nol, dengan pernyataan KK1 menunjukkan nilai terendah sebesar 0,810. Hal tersebut menandakan bahwa jawaban para responden terhadap pernyataan terkait kepuasan kerja menunjukkan variasi atau keragaman yang signifikan, yang mencerminkan adanya perbedaan pendapat di antara mereka.

4.3.4. Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. 13 Data Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
TI1	2.119	1.000	4.000	0.762
TI2	2.071	1.000	4.000	0.856
TI3	2.168	1.000	4.000	0.763
TI4	2.030	1.000	4.000	0.883
TI5	1.988	1.000	4.000	0.787
TI6	1.976	1.000	4.000	0.852

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil data yang ditampilkan dalam tabel 4.13, ditemukan bahwa nilai rata-rata tertinggi dari variabel *turnover intention* yaitu sebesar 2,168 yang terkait dengan item pernyataan TI3, sementara nilai rata-rata

terendah tercatat sebesar 1,976 pada item pernyataan TI6. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum, responden cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, bahkan ketika mengalami ketidakpuasan atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja mereka.

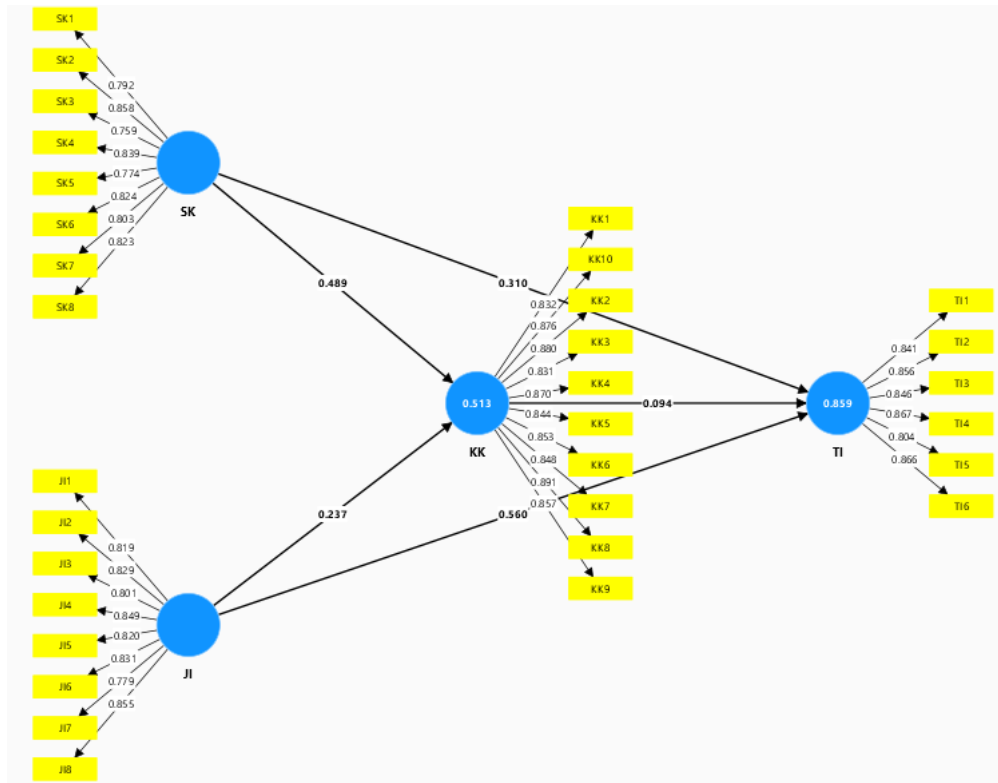
Selanjutnya, analisis standar deviasi dari variabel *turnover intention* menghasilkan nilai yang tidak mendekati nol, dengan item TII memiliki nilai terendah yaitu 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa respons dari para responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel *turnover intention* memiliki tingkat variasi yang signifikan atau bersifat heterogen. Variasi ini mencerminkan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman masing-masing individu terkait dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

4.4. Uji Measurement Model (Outer Model)

4.4.1. Uji Validitas

1. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji pertama yang dilakukan penelitian ini yaitu evaluasi validitas konvergen melalui uji outer loadings. Sebuah item dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading $>0,60$. Sebaliknya, jika nilai outer loading suatu item $<0,60$, maka item tersebut dianggap tidak valid dan harus dihilangkan atau dieliminasi dari pengukuran, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa item tersebut tidak efektif untuk mengukur variabel laten. Pengujian outer loading ini dilakukan menggunakan software SmartPLS. Hasil analisis pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa seluruh item dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading $>0,60$, sehingga seluruhnya memenuhi kriteria validitas.



Gambar 4. 1 Nilai Outer Loadings
 Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. 14 Nilai Outer Loadings

Indikator	Stres Kerja	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Turnover Intention	Hasil
SK1	0.792				VALID
SK2	0.858				VALID
SK3	0.759				VALID
SK4	0.839				VALID
SK5	0.774				VALID
SK6	0.824				VALID
SK7	0.803				VALID
SK8	0.823				VALID
JI1		0.819			VALID
JI2		0.829			VALID
JI3		0.801			VALID
JI4		0.849			VALID
JI5		0.820			VALID
JI6		0.831			VALID
JI7		0.779			VALID
JI8		0.855			VALID
KK1			0.832		VALID

KK2	0.876	VALID
KK3	0.880	VALID
KK4	0.831	VALID
KK5	0.870	VALID
KK6	0.844	VALID
KK7	0.853	VALID
KK8	0.848	VALID
KK9	0.891	VALID
KK10	0.857	VALID
TI1	0.841	VALID
TI2	0.856	VALID
TI3	0.846	VALID
TI4	0.867	VALID
TI5	0.804	VALID
TI6	0.866	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

2. Average Variance Extracted (AVE)

Tahap berikutnya dalam proses pengujian validitas konvergen yaitu melakukan uji analisis *Average Variance Extracted* (AVE) setelah tahap pengujian *loading factor* dilakukan. Uji AVE ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk yang diteliti memiliki validitas konvergen. Sebuah nilai AVE dapat dikategorikan sebagai valid jika angkanya lebih besar dari 0,5. Semakin tinggi nilai AVE yang diperoleh, maka semakin baik indikator dalam menggambarkan konstruk yang diukur. Dengan kata lain, nilai AVE yang tinggi mencerminkan keandalan pengukuran yang lebih baik, karena indikator memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstruk yang sedang diteliti.

Tabel 4. 15 Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Stres Kerja	0.656	VALID
Job Insecurity	0.678	VALID
Kepuasan Kerja	0.737	VALID
Turnover Intention	0.717	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil analisis data yang disajikan dalam tabel 4.15 menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas batas ambang 0,5, dengan nilai terendah sebesar 0,656 pada variabel stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai AVE yang diperoleh dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dikatakan valid dan dapat diandalkan untuk mendukung hasil penelitian.

3. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator dalam penelitian dapat membedakan antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Proses ini dilakukan dengan menganalisis *cross loading*, yaitu melihat sejauh mana korelasi antara item pengukuran dengan konstruk yang sedang diuji dibandingkan dengan korelasinya dengan konstruk lain. Apabila nilai korelasi antara konstruk dengan item pengukuran memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya pada konstruk yang berbeda, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki kemampuan yang lebih efektif dalam memprediksi variabel dalam kelompoknya dibandingkan dengan kelompok lain. Indikator memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai *cross loading* berada di rentang lebih dari 0,60 hingga 0,70.

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Cross Loading

Indikator	Stres Kerja	Job Insecurity	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
SK1	0.792	0.746	-0.651	0.741
SK2	0.858	0.789	-0.609	0.768
SK3	0.759	0.748	-0.584	0.714
SK4	0.839	0.774	-0.557	0.745
SK5	0.774	0.725	-0.565	0.657
SK6	0.824	0.758	-0.526	0.754
SK7	0.803	0.755	-0.561	0.705
SK8	0.823	0.765	-0.545	0.747
J11	0.768	0.819	-0.593	0.772
J12	0.802	0.829	-0.489	0.747

JI3	0.760	0.801	-0.642	0.730
JI4	0.783	0.849	-0.586	0.777
JI5	0.767	0.820	-0.583	0.738
JI6	0.763	0.831	-0.593	0.784
JI7	0.723	0.779	-0.508	0.684
JI8	0.799	0.855	-0.572	0.793
KK1	-0.595	-0.591	0.832	-0.629
KK2	-0.628	-0.652	0.880	-0.666
KK3	-0.633	-0.628	0.831	-0.645
KK4	-0.559	-0.523	0.870	-0.507
KK5	-0.655	-0.623	0.844	-0.579
KK6	-0.576	-0.545	0.853	-0.565
KK7	-0.601	-0.559	0.848	-0.538
KK8	-0.600	-0.580	0.891	-0.612
KK9	-0.609	-0.603	0.857	-0.614
KK10	-0.641	-0.643	0.876	-0.664
TI1	0.748	0.775	-0.598	0.841
TI2	0.769	0.780	-0.588	0.856
TI3	0.756	0.761	-0.565	0.846
TI4	0.788	0.799	-0.607	0.867
TI5	0.715	0.737	-0.573	0.804
TI6	0.802	0.801	-0.646	0.866

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil uji validitas diskriminan yang ditunjukkan dalam tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator dengan variabel laten memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan indikator tersebut pada variabel laten lainnya yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel yang diinginkan dan memenuhi persyaratan validitas diskriminan dengan temuan yang dapat diandalkan.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Composite Reliability (CR) adalah sebuah teknik untuk menilai seberapa andal variabel-variabel yang membentuk sebuah konstruk dalam model persamaan struktural. Untuk memastikan reliabilitas yang memadai, nilai *Cronbach's alpha* harus memiliki angka lebih dari 0,7. Apabila nilai

Composite Reliability dan *Cronbach's alpha* keduanya berada di atas angka 0,7, maka variabel tersebut dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diterima untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Cross Loading

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	HASIL
Stres Kerja	0.925	0.938	RELIABEL
Job Insecurity	0.932	0.944	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0.960	0.966	RELIABEL
Turnover Intention	0.921	0.938	RELIABEL

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* untuk setiap indikator berada di atas angka 0,7. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki tingkat reliabilitas yang baik, memenuhi standar yang ditetapkan, dan dapat diterima sebagai variabel yang dapat diandalkan dalam penelitian ini.

4.5. Uji Structural Model (Inner Model)

1. Analisis R-Square

Nilai R-Square memiliki tiga kategori yang digunakan untuk menginterpretasikan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Jika nilai R-Square mencapai 0,75, ini menandakan hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai 0,50 menunjukkan tingkat hubungan yang sedang atau moderat. Sebaliknya, hubungan yang tidak terlalu baik dalam menggambarkan perubahan dalam variabel dependen ditunjukkan dengan skor 0,25.

Tabel 4. 18 Hasil Analisis R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0.513
Turnover Intention	0.859

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil analisis data yang disajikan dalam tabel 4.18 menunjukkan bahwa ada dua variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*. Untuk variabel kepuasan kerja, nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,513 atau setara dengan 51%, yang dikategorikan sebagai hubungan dengan tingkat kekuatan sedang dalam pengaruhnya terhadap stres kerja dan job insecurity. Sementara itu, untuk variabel *turnover intention*, nilai R-Square mencapai 0,859 atau sekitar 86%, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel ini dengan stres kerja dan *job insecurity*.

2. Analisis F-Square

F-Square adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dalam suatu model penelitian. Nilai F-Square memiliki tiga kategori yang digunakan sebagai acuan, yaitu nilai 0,35 mengindikasikan pengaruh yang kuat, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh dengan tingkat sedang, sementara nilai 0,02 menggambarkan pengaruh yang memiliki tingkat lemah.

Tabel 4. 19 Hasil Analisis F-Square

Variabel	<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
<i>Job Insecurity</i>		0.014		0.272
Kepuasan Kerja				0.031
Stres Kerja		0.061		0.079
<i>Turnover Intention</i>				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan temuan analisis F-Square yang disajikan dalam tabel 4.19, dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0,014 atau 1,4%, yang menunjukkan pengaruh dengan tingkat yang lemah. Di sisi lain, variabel stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan

kerja dengan nilai F-Square sebesar 0,061 atau 6,1%, yang sama-sama menunjukkan pengaruh dengan tingkat yang lemah.

Selanjutnya, ketika melihat pengaruh variabel *job insecurity* pada *turnover intention*, nilai F-Square yang didapat yaitu sebesar 0,272 atau 27,2%, yang menunjukkan pengaruh dengan tingkat sedang. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki dampak pada *turnover intention* dengan skor F-Square sebesar 0,079 atau 7,9%, yang mengindikasikan pengaruh dengan tingkat lemah. Terakhir, variabel kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* dengan skor F-Square sebesar 0,031 atau 3,1%, yang juga masuk dalam kategori pengaruh yang kecil.

3. Uji Q-Square

Akurasi model dapat dievaluasi dengan menggunakan pendekatan Q-Square (Q^2), yang membandingkan hasil prediksi model dengan data aktual yang tidak digunakan dalam konstruksi model. Tingkat kemampuan prediksi yang cukup baik ditunjukkan oleh model jika nilai Q-squared lebih besar dari nol. Sebaliknya, jika nilai Q-squared kurang dari nol, maka signifikansi prediktif model sangat rendah atau tidak ada.

Tabel 4. 20 Hasil Analisis Q-Square

Variabel	Q^2
Kepuasan Kerja	0.504
<i>Turnover Intention</i>	0.847

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan analisis Q-Square yang ditampilkan dalam tabel 4.20, variabel kepuasan kerja memiliki skor senilai 0,504, sedangkan *turnover intention* menunjukkan skor Q-Square senilai 0,847. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel endogen memiliki nilai yang berada di atas angka 0, yang menandakan bahwa model ini memiliki tingkat relevansi prediktif yang signifikan. Dengan kata lain,

hasil ini menunjukkan bahwa model mampu memprediksi dengan baik berdasarkan variabel-variabel yang dianalisis.

4.6. Uji Hipotesis

Tujuan dari uji signifikansi metode *Partial Least Square* (PLS) dalam model struktural adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan untuk memahami bagaimana variabel-variabel dalam model berhubungan satu sama lain. Indikator utama yang digunakan dalam prosedur evaluasi ini untuk memastikan tingkat signifikansi hubungan antar variabel adalah koefisien jalur, T-statistik, dan P-value. Nilai koefisien jalur yang negatif menunjukkan hubungan negatif antara variabel, sedangkan nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan hubungan positif. Sebuah koefisien dikatakan signifikan secara statistik jika T-statistiknya lebih besar dari angka 1,96 dan nilai P-values berada di bawah 0,05, yang berarti hubungan tersebut dapat dipercaya dan memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
SK -> KK	0.489	0.176	2.782	0.005	Signifikan
JI -> KK	0.237	0.176	1.353	0.176	Tidak Signifikan
SK -> TI	0.310	0.121	2.560	0.010	Signifikan
JI -> TI	0.560	0.125	4.492	0.000	Signifikan
KK -> TI	0.094	0.047	1.986	0.047	Signifikan
JI -> KK -> TI	0.022	0.022	1.010	0.312	Tidak Signifikan
SK -> KK -> TI	0.046	0.028	1.659	0.097	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Temuan terhadap tabel 4.21 menunjukkan penelitian ini berkaitan dengan hipotesis yang diuji, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis hubungan antara stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan bahwa nilai P-values mencapai 0.005 dengan T-

statistik sebesar 2.782. Nilai ini memenuhi standar, di mana P-values berada di bawah 0.05 dan T-statistik melebihi 1.96. Selain itu, *path coefficient* atau nilai sampel asli tercatat sebesar 0.489, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis hubungan antara *job insecurity* (X2) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan bahwa nilai P-values adalah 0.176 dengan T-statistik sebesar 1.353. Nilai tersebut menunjukkan bahwa P-values lebih besar dari 0.05 dan T-statistik berada di bawah 1.96, yang mengindikasikan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Selain itu, *path coefficient* atau nilai sampel asli tercatat sebesar 0.237. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis hubungan antara stres kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-values sebesar 0.010 dengan T-statistik sebesar 2.560. Nilai P-values yang kurang dari 0.05 dan T-statistik yang lebih besar dari 1.96 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan. Selain itu, *path coefficient* atau nilai sampel asli tercatat sebesar 0.310. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis hubungan antara *job insecurity* (X2) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.000 dan T-statistik sebesar 4.492. Nilai-nilai ini memenuhi syarat signifikan, di mana P-values kurang dari 0,05 dan T-statistik lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *path coefficient* atau sampel asli tercatat sebesar 0.560, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Mengacu pada temuan ini, dapat disimpulkan bahwasanya *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis hubungan antara kepuasan kerja (Z) dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.047 dan T-statistik sebesar 1.986. Nilai-nilai tersebut memenuhi batas kriteria, di mana P-values berada di bawah 0,05 dan T-statistik lebih dari 1,96. Sementara itu, nilai *path coefficient* atau nilai sampel asli tercatat sebesar 0.094, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil dari uji hipotesis yang mengevaluasi pengaruh stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa nilai P-values yang diperoleh adalah 0,097 dan T-statistiknya adalah 1,659. Nilai tersebut tidak memenuhi batas yang ditentukan, di mana P-values seharusnya berada di bawah 0,05 dan T-statistik harus lebih dari 1,96. Selain itu, nilai *path coefficient* atau koefisien jalur yang dihitung dari sampel asli adalah sebesar 0,046. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* ketika kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk melihat pengaruh *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai P-values sebesar 0,312 dan T-statistik sebesar 1,010. Nilai-nilai tersebut tidak memenuhi standar yang ditetapkan, di mana P-values harus memiliki nilai di bawah 0,05 dan T-statistik seharusnya lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *path coefficient* atau nilai yang dihitung dari sampel asli adalah sebesar 0,022. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki

dampak secara signifikan kepada *turnover intention* meski sudah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada pengujian variabel-variabel terkait, peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres di tempat kerja. Dengan kata lain, karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka berada di bawah tekanan.

Temuan ini bertentangan dengan anggapan umum yang menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi seharusnya mengurangi kepuasan kerja. Mayoritas karyawan dalam penelitian ini adalah perempuan muda yang berusia sekitar 25 tahun dan belum menikah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta memiliki lebih sedikit tanggung jawab keluarga, sehingga karyawan lebih fleksibel dan lebih terbuka terhadap jam kerja yang panjang dan stres yang terkait dengan tuntutan *startup*. Semangat ini dapat membuat karyawan lebih mampu mengatasi tantangan yang datang dengan pekerjaan di *startup*. Merujuk hasil deskriptif tertinggi pada variabel stres kerja, yakni “Saya merasa kurangnya kejelasan mengenai peran tanggung jawab saya di tempat kerja”. Hal ini mungkin terjadi karena lingkungan perusahaan *startup* sering menghadapi karyawan pada situasi pekerjaan yang dinamis dan berubah-ubah. Ketika peran dan tanggung jawab tidak dijelaskan dengan baik, karyawan bisa mengalami kebingungan atau kecemasan. Namun, bagi sebagian karyawan, tantangan ini justru menjadi pemicu semangat untuk berprestasi, meningkatkan rasa pencapaian, dan mendorong keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Akibatnya, meskipun mengalami stres, mereka mungkin merasa puas dengan

kemampuan mereka mengatasi berbagai tantangan tersebut, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Stres yang muncul akibat ketidakjelasan peran dapat memotivasi karyawan untuk memahami tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Motivasi ini pada akhirnya mendorong peningkatan pemenuhan kebutuhan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja.

Hasil dari hipotesis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rangga & Hermiati, 2023 dan Astuti *et al.*, 2022 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasakan ketidakamanan terkait pekerjaannya, hal tersebut tidak memengaruhi secara langsung tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *startup* yang diteliti adalah karyawan tetap dengan masa kerja 1-2 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta memiliki persepsi stabilitas yang lebih kuat. Mereka merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan kemungkinan besar akan mempertahankan mereka dalam jangka panjang, mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan mereka. Berdasarkan pernyataan dengan hasil deskriptif tertinggi pada variabel *job insecurity*, yakni “Saya merasa khawatir bahwa peran saya di organisasi ini akan semakin diabaikan”. Hal ini menunjukkan bahwa kekhawatiran tentang peran yang semakin diabaikan mungkin dirasakan oleh karyawan, tetapi tidak cukup mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Kemungkinan hal ini terjadi karena lingkungan kerja di perusahaan *startup* memiliki dinamika yang cepat dan fleksibilitas tinggi, yang memungkinkan karyawan untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan fleksibilitas tugas yang ada juga bisa membantu mengurangi pengaruh ketidakamanan ini. Dengan kata lain, meskipun rasa ketidakamanan ada, karyawan mampu mengelolanya dengan cara yang tidak mengganggu kepuasan kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa faktor ketidakamanan pekerjaan tidak selalu menjadi penghambat kepuasan kerja, terutama jika ditangani dengan pendekatan yang tepat.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan terdahulu oleh Luthfi *et al.*, (2021) dan Astuty & Risanti (2024) yang menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan *startup* adalah generasi Z yang berusia sekitar 25 tahun dan bekerja di industri *e-commerce*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta merasakan tekanan untuk selalu berada di garis depan dalam hal inovasi dan hasil, yang bisa meningkatkan stres kerja. Generasi Z, meskipun terampil dalam menghadapi teknologi dan perubahan, merasa cemas jika mereka tidak dapat memenuhi ekspektasi yang tinggi dari perusahaan *startup* pada bidang *e-commerce*. Berdasarkan hasil deskriptif tertinggi pada variabel stres kerja, yakni “Saya merasa kurangnya kejelasan mengenai peran tanggung jawab saya di tempat kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa ketidakjelasan peran dapat memicu stres yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Ketika karyawan tidak memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan baik, mereka cenderung merasa bingung, cemas, dan kurang percaya diri dalam menjalankan tugas.

Hal ini menjadi lebih relevan dalam konteks Generasi Z, yang dikenal memiliki kecenderungan untuk lebih proaktif dalam merencanakan jalur karir mereka secara mandiri. Generasi ini cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan kejelasan peran, kesempatan pengembangan diri, dan jalur karir yang terarah. Ketika perusahaan *startup* gagal memberikan kejelasan terkait peran dan tanggung jawab, Generasi Z lebih mungkin akan mengambil keputusan untuk mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai dengan aspirasi karir mereka.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Maulana & Septyarini (2024), Salama *et al.*, (2022), Rangga *et al.*, (2023) dan Tjandra & Erdiansyah (2024) mengungkapkan bahwasanya stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan dan positif.

4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk memiliki keinginan berpindah kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan generasi Z di perusahaan *startup* berusia 25 tahun yang berasal dari industri *e-commerce*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta merasa kurang mendapat dukungan dalam hal kestabilan karir dibandingkan dengan perusahaan yang lebih besar dan lebih mapan. Ketidakpastian mengenai kelangsungan hidup perusahaan atau peran mereka di masa depan dapat mempengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan, terutama bagi generasi Z yang

cenderung lebih memprioritaskan nilai, stabilitas, dan perkembangan karir jangka panjang. Berdasarkan pernyataan dengan hasil deskriptif tertinggi pada variabel *job insecurity*, yakni “Saya merasa khawatir bahwa peran saya di organisasi ini akan semakin diabaikan”. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian terkait stabilitas peran dalam organisasi memicu rasa cemas dan kurangnya kepercayaan terhadap keberlanjutan kontribusi karyawan. Ketakutan ini menjadi salah satu pendorong utama bagi karyawan untuk mempertimbangkan mencari peluang kerja lain yang lebih menjanjikan.

Dalam konteks Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi yang proaktif dalam merencanakan jalur karir mereka secara mandiri, perasaan *job insecurity* ini dapat menjadi pemicu yang signifikan. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk tidak bergantung pada organisasi dalam menentukan arah karir mereka, tetapi lebih memilih untuk mengejar peluang yang dapat memberikan kejelasan, stabilitas, dan pengakuan terhadap kemampuan mereka. Ketika mereka merasa peran mereka diabaikan atau kurang dihargai, mereka cenderung segera mencari solusi dengan meninggalkan pekerjaan saat ini untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung aspirasi karir mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Maulana & Septyarini (2024), Nurul *et al.*, (2021) & Priyono *et al.*, (2023), yang menyimpulkan bahwasanya *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan dan positif.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki peluang untuk mempertimbangkan berpindah ke perusahaan lain.

Temuan ini bertentangan dengan anggapan umum yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi seharusnya

mengurangi *turnover intention*. Mayoritas karyawan dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi Z di perusahaan *startup* yang berusia 25 tahun dengan status karyawan tetap. Bagi karyawan tetap yang berusia 25 tahun, meskipun mereka mungkin merasa aman dalam hal jaminan pekerjaan, jika mereka tidak merasa puas dengan aspek lain seperti kompensasi, peluang karir, atau budaya perusahaan, mereka dapat mempertimbangkan untuk mencari tempat yang lebih sesuai dengan harapan mereka. Ini menunjukkan bahwa rasa puas yang tidak diimbangi dengan pengembangan atau faktor lainnya bisa meningkatkan niat untuk keluar. Merujuk pada hasil deskriptif variabel kepuasan kerja, rata-rata tertinggi terdapat pada kategori tidak setuju, yakni “Saya merasa bahwa rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya membutuhkan bantuan”. Menunjukkan adanya persepsi kurangnya dukungan di lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dalam aspek tertentu, kurangnya dukungan dari kolega kerja bisa menjadi salah satu faktor yang menurunkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan dan meningkatkan kemungkinan *turnover intention*.

Ketika dukungan dari rekan kerja dirasa kurang, mereka mungkin merasa lingkungan kerja kurang kondusif untuk pengembangan diri dan kolaborasi. Perusahaan *startup*, dengan karakteristik budaya kerja yang dinamis, perlu mendorong kerja sama tim dan komunikasi yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Langkah ini penting untuk mempertahankan karyawan, mengurangi *turnover intention*, dan membangun loyalitas jangka panjang.

Temuan pada penelitian ini diperkuat dengan kajian terdahulu oleh Rangga & Hermiati (2023) dan Sugianto *et al.*, (2022) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

6. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Temuan dari studi ini menyatakan bahwasanya stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Artinya, meskipun karyawan mengalami tingkat stres tertentu, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan melalui tingkat kepuasan kerja.

Mayoritas karyawan dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi Z di perusahaan *startup* dengan status karyawan tetap dan belum menikah. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mungkin mengalami stres dalam pekerjaan mereka, mereka tidak merasa bahwa stres tersebut mengurangi kepuasan mereka secara keseluruhan. Karyawan generasi Z yang belum menikah mungkin lebih fokus pada aspek positif pekerjaan seperti peluang belajar dan pengembangan karir, sehingga meskipun ada stres, mereka tidak merasa cukup tidak puas untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

Merujuk pernyataan variabel stres kerja dengan rata-rata tertinggi yaitu pada kategori tidak setuju, yakni “Saya merasa kurangnya kejelasan mengenai peran tanggung jawab saya di tempat kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dari Generasi Z mungkin memandang tantangan dalam pekerjaan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Selain itu, faktor-faktor lain seperti dukungan dari rekan kerja, hubungan dengan atasan, atau insentif non-materiil mungkin lebih berpengaruh dalam mendorong mereka untuk tetap bertahan, dibandingkan dengan tekanan kerja itu sendiri. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk fokus pada faktor-faktor pendukung lainnya untuk mengurangi niat berpindah karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arlen & Hamsal (2024) dan Izzah *et al.*, (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya hubungan antara stress kerja dan intensi turnover tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, tingkat ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan tidak berhubungan langsung dengan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kajian ini mengungkapkan bahwasanya mayoritas karyawan generasi Z di perusahaan *startup* merupakan karyawan tetap yang belum menikah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z, yang saat ini berusia sekitar 25 tahun, adalah kelompok yang lebih adaptif dan berorientasi pada teknologi. Mereka lebih sering mencari pekerjaan yang memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang, serta lebih menghargai fleksibilitas dan keseimbangan hidup. Mereka cenderung lebih tahan terhadap faktor eksternal seperti ketidakamanan pekerjaan, karena mereka sudah terbiasa dengan ketidakpastian yang ada di dunia digital dan pasar tenaga kerja yang dinamis. Berdasarkan hasil deskriptif variabel *job insecurity*, dengan rata-rata tertinggi yaitu pada kategori tidak setuju, yakni “Saya merasa khawatir bahwa peran saya di organisasi ini akan semakin diabaikan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dari Generasi Z umumnya merasa bahwa peran mereka dalam organisasi masih dihargai dan tidak diabaikan. Kondisi ini dapat mencerminkan budaya kerja yang mendukung, transparansi dalam komunikasi organisasi, atau adanya upaya dari perusahaan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan terkait posisi mereka.

Selain itu, karyawan Generasi Z mungkin lebih fleksibel dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan dan melihat *job insecurity* bukan sebagai ancaman yang besar, tetapi lebih sebagai tantangan yang dapat dikelola. Faktor-faktor lain seperti kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, kejelasan jalur karir, atau lingkungan kerja yang

mendukung mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan *turnover intention* mereka dibandingkan dengan *job insecurity*.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dari beberapa studi sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rangga & Hermiati (2023) dan Astuty & Risanti (2024). Kedua studi tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

