



14.88%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 25 DEC 2024, 9:33 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.24% **CHANGED TEXT** 14.64% **QUOTES** 0.16%

Report #24274965

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Sumber Daya Manusia (SDM) yakni elemen krusial dan berkaitan erat dengan setiap jenis dalam organisasi, baik itu perusahaan maupun institusi. Peran SDM sangat signifikan dalam memengaruhi pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Secara mendasar, SDM terdiri dari individu-individu yang berkontribusi dalam organisasi sebagai penggerak, perencana dan pemikir guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. **27** Dengan pengelolaan SDM yang efektif, seseorang dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas, baik saat ini maupun di masa depan (Susan, 2019). Perkembangan SDM terus mengalami perubahan, terutama dengan hadirnya generasi baru dalam dunia kerja. Sekarang, Generasi Z atau biasa disingkat Ge-Z, mulai memasuki dunia kerja dan menjadi bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi. Gen-Z, yang termasuk kelompok individu yang lahir diantara 1997 sampai 2012, membawa perspektif dan keterampilan baru yang berbeda dari generasi sebelumnya. Kehadiran Gen Z menuntut organisasi untuk beradaptasi dan mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih inovatif dan inklusif guna memaksimalkan potensi dan kontribusi mereka (Dewi et al., 2023). Perusahaan dan manajemen mulai berfokus pada kebutuhan dan preferensi unik Generasi Z untuk menarik dan mempertahankan bakat mereka dalam lingkungan kerja (Peredy et al., 2024). Generasi Z sejak lahir sudah akrab dengan teknologi. Bahkan,

teknologi dan internet banyak membantu dalam proses pengasuhan mereka. Mereka tidak pernah mengalami masa tanpa kehadiran teknologi atau internet, sehingga keberadaan keduanya menjadi hal yang sangat penting untuk menunjang rutinitas keseharian. Untuk Gen-Z, teknologi serta internet yakni kebutuhan pokok, tak hanya sekadar inovasi seperti yang dipandang oleh generasi sebelumnya. Perkembangan teknologi dan cepatnya aliran informasi melalui internet sangat memengaruhi cara hidup mereka. Generasi ini terbiasa berkomunikasi melalui perangkat digital, mencari informasi dari berbagai sumber di internet, bermain game, hingga berbelanja hanya dengan menggunakan smartphone yang ada di tangan mereka. Hampir setiap anggota Generasi Z, terlepas dari latar belakang ekonomi atau tempat tinggal mereka, memiliki smartphone. Penggunaan smartphone sangat mendominasi kehidupan mereka, bahkan lebih tinggi dibandingkan ketergantungan terhadap televisi. Mereka cenderung merasa lebih terganggu jika tidak dapat mengakses internet dibandingkan kehilangan uang saku (Hastini et al., 2020). Menurut Tjandra & Erdiansyah (2024), Generasi Z merupakan kelompok individu yang tumbuh dewasa di era teknologi tinggi dengan akses luas ke internet, media sosial, dan perangkat mobile. Mereka memiliki pengalaman hidup yang unik, dibentuk oleh kemajuan teknologi yang pesat. Gen Z cenderung sangat terampil dalam menggunakan teknologi digital dan sering memanfaatkan berbagai

platform online untuk belajar, bekerja, dan bersosialisasi. Saat ini, Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja, membawa perspektif dan energi baru yang mendorong perubahan dalam berbagai perusahaan. ⁹² Berdasarkan data dari Sensus Penduduk (2020), Generasi Z merupakan persentase terbesar dari populasi Indonesia, mencapai 27,94% dari keseluruhan populasi negara ini. Generasi ini, yang terdiri dari individu- 1 individu yang berada di usia produktif, memiliki peluang yang signifikan untuk mendorong ekspansi dan kemajuan ekonomi. Persentase populasi dalam kelompok usia non-produktif, yang terdiri dari orang-orang berusia hingga 14 tahun dan 65 tahun ke atas, akan menjadi 29,28% pada tahun 2020, sementara persentase populasi dalam kelompok usia produktif, yaitu 15 hingga 64 tahun, akan menjadi 70,72%. ⁹⁷ Menurut statistik ini, Indonesia masih berada dalam periode bonus demografi, yang terjadi ketika persentase penduduk usia produktif melebihi persentase penduduk usia nonproduktif. Menurut demografi Badan Pusat Statistik (BPS) ditahun 2020, bahwasanya populasi gen-Z di DKI Jakarta, sekitar 2,68 juta jiwa atau 25,36 persen dari total populasi DKI Jakarta. ⁹¹ Dengan jumlah populasi tersebut, menunjukkan bahwa kehadiran generasi ini menjadi peluang sekaligus modal percepatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di DKI Jakarta. Mengingat DKI Jakarta sebagai pusat ekonomi di Indonesia, mayoritas sektor industri beroperasi di wilayah ini, menjadikan potensi ekonomi di DKI Jakarta lebih besar dibandingkan dengan daerah lain (Nur & Rakhman, 2019). Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional ditahun 2019, bahwa Gen-Z berhasil menduduki kurang lebih 12 juta posisi produktif serta siap bekerja. Dari jumlah tersebut, 57% di antaranya sudah jadi pekerja tetap, persentase paling tinggi dibanding pada generasi terdahulu yakni milenial. Jumlah tenaga kerja dari Gen-Z diperkirakan nantinya selalu meningkat. Ini juga didukung dari survei LinkedIn Talent Report menemukan bahwa 56% perusahaan yang yang disurvei mulai mengutamakan perekrutan Generasi Z (Fernanda, 2021). Saat ini usia rata-rata anggota Gen Z yang telah bergabung dengan dunia kerja berkisar antara 18 tahun hingga 24 tahun

(Next Leader, 2021). Bergabungnya Generasi Z dalam organisasi menghadirkan tantangan baru untuk manajemen sumber daya manusia (MSDM), dikarenakan mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda dari generasi terdahulunya. Karyawan dari Gen-Z biasanya lebih proaktif untuk merencanakan jalur karir mereka secara mandiri (Redafanza et al ., 2023). Di era digital yang serba cepat ini, perusahaan startup jadi sebuah pilihan yang sangat menarik untuk Generasi Z untuk memulai karir mereka (Murdianto, 2022). Perusahaan startup adalah perusahaan yang baru lahir yang berjuang untuk eksis. Perusahaan startup umumnya dibangun berdasarkan ide-ide cemerlang dan berkembang menuju kesuksesan (Salamzadeh, 2019). Startup merujuk pada perusahaan yang baru berdiri atau masih beroperasi pada fase awal. Istilah ini juga sering dikaitkan dengan bisnis yang berfokus pada teknologi sebagai bidang utama operasionalnya (Lutfiani et al ., 2020). Sebagian besar perusahaan ini merupakan bisnis baru serta sekarang sedang berada di tahap penelitian maupun pengembangan dalam mengidentifikasi peluang pasar yang tepat (Bakhar et al. , 2023). Menurut Kartika & Rositawati (2023) perusahaan startup umumnya mempunyai 3 karakteristik utama, yakni beroperasi <10 tahun, mengusung teknologi dan model bisnis secara inovatif, serta menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam hal jumlah karyawan dan/atau penjualan. Saat ini, istilah startup umumnya dikaitkan dengan bisnis yang berfokus pada bidang teknologi, seperti pengembangan website , aplikasi, dan layanan yang berbasis internet. Tidak semua bisnis baru benar-benar diklasifikasikan sebagai startup, frasa ini lebih cocok untuk bisnis baru yang secara aktif terlibat dalam sektor teknologi dan informasi (Bakhar et al ., 2023). Beberapa bidang industri utama yang dicakup ialah teknologi pendidikan, teknologi keuangan, teknologi kesehatan, dan lainnya (Savin et al., 2023). Sementara itu, di antara banyak startup yang ada, perusahaan yang mencapai valuasi sebesar 1 miliar dolar AS (USD) setara dengan sekitar 2 15,845 triliun rupiah (IDR) atau lebih disebut unicorn

untuk menggambarkan startup yang sangat sukses. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa perusahaan startup tidak selalu merujuk pada bisnis yang masih baru berdiri. Istilah " startup " juga bisa mencakup perusahaan-perusahaan digital yang sudah lama berdiri, telah mencapai kesuksesan, dan bahkan telah memperoleh status sebagai startup unicorn (Tjandrawira et al ., 2022). Startup berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan ekonomi Indonesia, terutama melalui penciptaan peluang kerja bagi generasi Z. Perusahaan startup banyak menarik perhatian dan disukai oleh kalangan muda, terutama para lulusan baru, karena karakteristik lingkungan kerjanya yang cocok dengan kebutuhan Generasi Z. Fleksibilitas jam kerja, interaksi yang transparan antara anggota tim, serta budaya yang menjunjung kesetaraan antar generasi menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk seluruh karyawan (Riady et al ., 2022). Di samping itu, Generasi Z juga berpandangan secara positif kepada perusahaan startup , karena fleksibilitas dan kendali atas pekerjaan yang mereka dapatkan, yang memungkinkan mereka bekerja dengan gaya yang sesuai dengan preferensi mereka (Halwa, 2023). Berdasarkan hasil survei Jakpat, mayoritas peserta diperoleh dari wilayah Pulau Jawa. Dari sebanyak 295 responden yang memiliki pekerjaan aktif, 69% menyatakan niat mereka untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Meskipun sebagian besar Generasi Z, berjumlah 34%, belum menetapkan waktu pasti untuk berhenti, ada sekitar 10% responden yang mempunyai rencana keluar pada 6 bulan berikutnya, dan 8% pada 1 tahun yang akan mendatang, serta 8% setelah mendapat THR. Diikuti dengan penelitian Deloitte (2022) bahwa dimana sebanyak 40% Generasi Z berkeinginan meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu 2 tahun. Selain itu, survei DataIndonesia.id di tahun 2022 juga mencatat sebanyak 91% karyawan startup mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Dari data tersebut mengindikasikan tingkat turnover intention yang tinggi di kalangan pekerja Gen-Z, terutama dalam lingkungan perusahaan startup . Turnover intention yakni istilah yang merujuk kepada keinginan pegawai

dalam meninggalkan tempat kerjanya, yang disebabkan oleh berbagai alasan atau kondisi di lingkungan kerja yang mempengaruhi keputusan tersebut (Yuliantoro, 2022). Jika turnover intention yang muncul pada karyawan diikuti oleh keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan, hal ini dapat memicu terjadinya turnover. Turnover yang tinggi akan menyebabkan perusahaan menanggung berbagai kerugian, seperti biaya yang akan dikeluarkan lebih banyak untuk melakukan proses rekrutmen dan mengadakan pelatihan bagi karyawan baru (Halim & Antolis, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Egarini & Prastiwi (2022), bahwasanya stres kerja menjadi satu diantara faktor penyebab turnover intention. Penelitian tersebut memperlihatkan terdapatnya dampak stres kerja kepada intensi turnover, yaitu tingginya tingkat stres kerja, maka besar juga keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaannya. Kondisi di mana karyawan merasa tegang saat melaksanakan tugasnya, yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kepribadiannya adalah stres kerja. Penelitian oleh Maulana & Septyarini (2024), Salama et al., (2022), Rangga et al., (2023) dan Tjandra & Erdiansyah (2024) mengungkapkan bahwasanya stres kerja berpengaruh kepada turnover intention secara signifikan serta positif. Sementara itu, hasil tersebut bertentangan pada hasil yang disampaikan dari Christy & Heryjanto (2021) serta Izzah et al., (2021) bahwasanya stres kerja tak memengaruhi niat berpindah secara langsung. Job insecurity juga berperan penting dalam memengaruhi niat pegawai untuk resign dari perusahaan (turnover intention). Saputri et al., 3 (2020) dipenelitiannya menyebutkan bahwasanya job insecurity memengaruhi turnover intention secara signifikan dan positif. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingkat job insecurity yang semakin tinggi, oleh karenanya keinginan mereka untuk meninggalkan tempat ia bekerja juga semakin besar. Definisi dari Job insecurity ialah suatu perasaan tak aman yang ada dalam diri pegawai, yang timbul karena merasa terancam kehilangan pekerjaan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Akibatnya, karyawan yang merasakan job insecurity seringkali

tidak dapat bekerja secara optimal dan mulai mengevaluasi opsi untuk melakukan pencarian tempat kerja baru yang lebih baik dan nyaman (Rangga & Hermiati, 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Maulana & Septyarini (2024), Nurul et al., (2021) & Priyono et al., (2023), yang menyimpulkan bahwasanya job insecurity memengaruhi turnover intention secara signifikan dan positif. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan studi milik Hallo et al., (2022) dan Putri & Ariyanto (2023), dengan temuan bahwasanya job insecurity tidak memengaruhi turnover intention. Karyawan yang menghadapi tingkat stres kerja dan job insecurity yang tinggi berpotensi mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja, yang berujung kepada besarnya keinginan untuk berhenti dari kerjanya (turnover intention). Apabila karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, maka cenderung lebih menghargai pekerjaannya, sehingga mereka akan berusaha mempertahankannya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Rangga & Hermiati, 2023). Berdasarkan studi terdahulu dengan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja pada turnover intention dari Rangga & Hermiati (2023) dan Sugianto et al., (2022) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memengaruhi turnover intention secara signifikan. Sedangkan, studi milik Tjandra & Erdiansyah (2024) dan Yani et al., (2024) membuktikan bahwasanya kepuasan kerja tidak memengaruhi turnover intention. Adapun Rangga & Hermiati (2023) dan (Astuti et al., 2022), dalam penelitiannya membuktikan bahwasanya stres kerja memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Namun, Dewi & Sriathi (2019) dan Tjandra & Erdiansyah (2024), mengemukakan bahwasanya stres kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan. Sementara itu, Arlen & Hamsal (2024) dan Enok & Wijono (2023), menjelaskan dalam temuannya yaitu stres kerja tidak memengaruhi pada kepuasan kerja secara signifikan dan langsung. Selanjutnya, penelitian mengenai pengaruh job insecurity pada kepuasan kerja, penelitian oleh Rangga & Hermiati (2023) dan Karomah & Azizah (2024) menyimpulkan bahwasanya job

insecurity mempunyai dampak positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Sementara itu, menurut studi milik Udayani & Putra (2024), bahwasanya job insecurity menunjukkan dampak negatif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Selanjutnya, studi yang dijalankan Luthfi et al., (2021) dan Astuty & Risanti (2024) menemukan bahwasanya job insecurity tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Fungsi kepuasan kerja menjadi faktor mediasi pada hubungan diantara stres kerja, job insecurity, serta turnover intention juga telah diteliti di beberapa penelitian sebelumnya. Rangga et al., (2023) dan Dewi & Sriathi (2019), dalam penelitiannya membuktikan bahwasanya kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator korelasi diantara stres kerja dan turnover intention. Berbeda dengan Arlen & Hamsal (2024) dan Izzah et al., (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja tak memengaruhi korelasi antara stres kerja kepada turnover intention. Adapun studi terkait korelasi diantara job insecurity kepada turnover intention seperti milik Arlen & Hamsal (2024) dan Brahmanna & Dewi (2020) memperlihatkan bahwasanya ada dampak job insecurity kepada 4 turnover intention dengan kepuasan kerja yang memediasi. Temuan tersebut bertolak belakang dengan temuan studi milik Rangga & Hermiati (2023) dan Astuty & Risanti (2024) menjelaskan bahwa hubungan diantara job insecurity serta turnover intention tidak dimediasi dari kepuasan kerja. Adanya research gap hasil studi sebelumnya, membuat studi ini menjadi penting untuk dilakukan. **62 113** Dengan demikian, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait masalah tersebut dengan skripsi berjudul **1** “Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup DKI Jakarta **62 113** . 1.2. Rumusan Masalah Sebagaimana dengan penjelasan fenomena yang sudah dijelaskan, perumusan masalah pada studi ini, diantaranya: 1. Apakah stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta? 2. Apakah job insecurity memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di

perusahaan startup DKI Jakarta? 3. Apakah stress kerja memengaruhi turnover intention Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta? 4. Apakah job insecurity memengaruhi turnover intention karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta? 5. Apakah kepuasan kerja memengaruhi turnover intention karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta? 35 49 6.

Apakah stres kerja memengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta?

35 7. Apakah job insecurity memengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta? 1.3. Tujuan Penelitian Oleh karenanya, studi ini mempunyai tujuan yakni diantaranya: 1. 21 56 Untuk mengetahui apakah

stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta. 2. Untuk mengetahui apakah job insecurity memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan startup. 3. Untuk mengetahui apakah stres kerja memengaruhi turnover intention karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta. 4. Untuk mengetahui apakah job insecurity memengaruhi turnover intention karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta. 21 5. Untuk mengetahui apakah

kepuasan kerja memengaruhi turnover intention karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta. 21 35 49 6. Untuk mengetahui apakah stres kerja memengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta.

21 7. Untuk mengetahui apakah job insecurity memengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta. 1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan studi ini mampu bermanfaat untuk sejumlah pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang studi dan menjadi referensi yang berguna untuk memahami 5 lebih dalam, khususnya mengenai stres kerja, job insecurity, kepuasan kerja, dan turnover intention. 2. Manfaat Praktis Manfaat praktis penelitian ini adalah memberikan wawasan kepada

perusahaan startup di DKI Jakarta tentang faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z, khususnya terkait stres kerja dan job insecurity . Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention , sehingga dapat mempertahankan dan mengembangkan talenta muda yang produktif dan inovatif di lingkungan kerja mereka. **124 126 6 BAB II**

TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 124 Kajian Teori 2.1 1. Stres Kerja Suatu kondisi emosional yang dirasakan pekerja, ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tegang, takut, ataupun gugup yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau kondisi lingkungan kerja terhadap kemampuan atau kepribadian individu disebut stres kerja (Sartika, 2023). Menurut Puspita & Atmaja (2020), stres kerja merupakan tekanan yang muncul ketika tantangan yang dibebankan pada seseorang melampaui kapasitas kemampuannya. Stres kerja berpotensi memengaruhi emosi, terganggunya keseimbangan fisik dan mental, serta memengaruhi proses berpikir, yang semuanya berisiko berdampak pada kinerja karyawan (Lamawuran et al ., 2023). Ketika karyawan merasakan tekanan di tempat mereka bekerja, akan muncul stres yang berlebihan. Sebagai akibatnya karyawan mungkin mulai merasa bahwa meninggalkan organisasi adalah pilihan yang tepat, sehingga meningkatkan niat untuk melakukan pencarian peluang pekerjaan di tempat lain (Hamid & Fauzan, 2023). Berdasarkan dari penjelasan-penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwasanya stres kerja adalah sebuah keadaan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dibebankan tidak mencukupi kapasitas individu, sehingga berdampak negatif pada emosi, keseimbangan fisik dan mental, serta proses berpikir karyawan. Jika tidak diatasi, stres kerja dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan dukungan penuh agar karyawan mampu mengelola stres dengan baik, menjaga kesejahteraan mereka, dan tetap produktif.

2.1.1.1. Indikator Stres Kerja

Menurut Nabilah & Ridwan (2022) menjelaskan bahwa indikator-indikator stres kerja diantaranya yakni: 1. Tuntutan tugas Semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, meliputi lokasi dan situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan. Faktor ini erat kaitannya pada tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan secara langsung. 2. Tuntutan peran Mencakup berbagai tuntutan yang dibebankan pada individu dalam menjalani peran tertentu di perusahaan. Hal ini meliputi tanggung jawab dan harapan yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan peran yang diemban. 3. Tuntutan antar pribadi Merujuk pada pengaruh yang muncul dari adanya interaksi kepada individu lain di tempat kerja. Ini bisa terjadi akibat adanya rekan kerja atau atasan yang memengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi. 4. Struktur organisasi Struktur organisasi menggambarkan susunan dan sistem dalam perusahaan. Faktor ini seringkali dipengaruhi oleh ketidakjelasan mengenai lokasi kerja, wewenang, dan tanggung jawab, sehingga dapat menyebabkan kebingungan di antara karyawan.

7.2.1.2. Job Insecurity Job insecurity yakni keadaan psikologis yang dirasakan seorang karyawan saat mereka merasa terancam ataupun khawatir tentang masa depan pekerjaannya (Oley et al., 2023). Job insecurity sebagaimana dikemukakan oleh Amin & Pancasasti (2021) dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan, yang ditandai oleh perasaan tidak aman dan bingung akibat perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini terutama terjadi ketika banyak posisi pekerjaan bersifat sementara atau kontrak. Selain mengacu pada risiko kehilangan pekerjaan, job insecurity juga meliputi ketidakpastian yang lebih luas terkait dengan berbagai isu pekerjaan, seperti kestabilan karir, prospek pengembangan dan kemungkinan mendapatkan promosi. Nadhiroh & Budiono (2022) mengartikan bahwa job insecurity yaitu ketidaksanggupan seseorang untuk mempertahankan kestabilan yang diharapkan saat menghadapi kondisi yang terancam, terutama dikarenakan adanya perubahan pada organisasi. Perubahan tersebut cenderung menimbulkan perasaan khawatir, cemas, dan tidak stabil pada karyawan, karena adanya

potensi perubahan yang memengaruhi kondisi pekerjaan mereka. Ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mengurangi produktivitas, yang pada gilirannya memengaruhi operasional perusahaan. Beberapa karyawan bahkan mungkin merasa ingin keluar karena ketidakpastian yang mereka alami di tempat kerja. Sebagaimana dengan sejumlah teori yang telah diuraikan, dapat dipahami bahwasanya job insecurity yakni keadaan psikologis yang dialami karyawan ketika merasakan cemas, khawatir, ataupun tidak aman mengenai kelangsungan pekerjaan dan masa depan karir mereka akibat adanya ketidakpastian di lingkungan kerja. Ketidakamanan ini sering kali muncul karena perubahan organisasi, seperti peningkatan pekerjaan kontrak atau sementara, serta ketidakpastian mengenai karir, promosi, dan stabilitas pekerjaan. Tak hanya memengaruhi kondisi psikologis karyawan, Job insecurity juga berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan memengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan, bahkan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

2.1.2.1. Indikator Job Insecurity

Hasna'ni & Setiani (2022) mengemukakan sejumlah indikator job insecurity diantaranya yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu
Pekerjaan ini berharga bagi pertumbuhan profesional karyawan dan sangat penting bagi kelanjutan karier mereka.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan
Mengacu pada tingkat bahaya yang diyakini oleh pekerja sehubungan dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka..
3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi serta memengaruhi keseluruhan kerja individu
Merupakan referensi untuk kemungkinan bahaya yang dapat muncul di tempat kerja, seperti reorganisasi, perubahan kebijakan, atau kemungkinan pemutusan hubungan kerja. Ancaman ini dapat memengaruhi kinerja individu secara keseluruhan, menyebabkan kecemasan dan ketidakpastian yang dapat mengganggu konsentrasi serta motivasi kerja.
4. Tingkat kepentingan yang individu rasakan tentang setiap peristiwa
Mengenai seberapa penting mereka menilai potensi pada setiap peristiwa yang terjadi di tempat kerja. Misalnya, adanya kekhawatiran jika mereka tidak mendapatkan promosi, yang menunjukkan bahwa mereka menganggap peristiwa tersebut

sangat penting untuk perkembangan karir mereka. 2.1.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni perasaan yang muncul pada individu ketika hasil yang dirasakan dari pekerjaannya dianggap sebanding dengan usaha yang telah dikeluarkan atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan (Al Amin & Pancasasti, 2021). Menurut Syafrin & Nofritar (2023) bahwasanya kepuasan kerja merupakan sikap karyawan atas kerjaannya yang mempunyai kaitan pada kondisi lingkungan kerja, hubungan kerjasama dengan rekan karyawan, kompensasi yang diterima, maupun faktor-faktor fisik dan psikologis yang ada dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja ialah evaluasi atas pekerjaan tentang sejauh mana pekerjaan tersebut secara keseluruhan dapat memenuhi kebutuhan individu. Karyawan yang merasa tak nyaman serta tak dihargai perusahaan cenderung berkeinginan pindah ke perusahaan lainnya (Prabawa et al., 2023). Berdasarkan teori-teori tersebut, disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja yakni keadaan emosional serta sikap positif karyawan atas kerjaannya, yang dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan standar yang mereka miliki. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, maupun faktor-faktor fisik dan psikologis di tempat kerja. 90 Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai yang memadai sesuai dengan usaha dan tanggung jawab yang diberikan, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tak merasa dihargai atau tak nyaman cenderung berkeinginan guna mencari kesempatan di tempat lain.

2.1.3.1. Indikator Kepuasan Kerja Sebagaimana dengan yang diungkapkan Ruhana et al., (2019) bahwa ada 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri Terkait dengan tugas yang dibebankan oleh perusahaan pada karyawan dan penyelesaiannya, akan mencerminkan tingkat kepuasan.
2. Gaji Terkait dengan kompensasi yang diterima. Kepuasan akan timbul ketika kompensasi dianggap sebanding dengan kontribusi karyawan.
3. Promosi Terkait dengan peluang yang diberikan kepada para karyawan untuk

mendapatkan posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan posisi mereka saat ini. Kepuasan akan muncul ketika karyawan memiliki kesempatan untuk naik jabatan. 4. Atasan Terkait dengan peran seorang atasan dalam organisasi atau perusahaan. Kepuasan akan timbul ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka. 5. Rekan kerja Terkait dengan status sosial yang dimiliki karyawan, termasuk memiliki rekan kerja yang memotivasi mereka. 2.1.4. Turnover Intention Turnover intention yaitu niat individu untuk keluar dari tempatnya bekerja sekarang serta melakukan pencarian kesempatan kerja yang lebih baik (Purwati & Maricy, 2021). Menurut Suhakim & Badrianto (2023) bahwasanya Turnover intention yakni keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaan yang dijalannya saat ini akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang ada, serta adanya tawaran pekerjaan baru yang lebih baik. Turnover intention merujuk pada niat ataupun kecenderungan karyawan secara sukarela keluar dari tempat mereka bekerja ataupun berpindah ke tempat kerja lain atas dasar keputusan pribadi. Karyawan dengan turnover intention cenderung mencari alternatif pekerjaan, yang dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja organisasi (Masita, 2021). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya turnover intention merupakan karyawan yang berniat meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalannya serta mencari alternatif yang diperkirakan itu lebih baik. Ini bisa dipicu oleh perasaan tidak puas atas situasi tempat kerja saat ini ataupun terdapat tawaran pekerjaan baru yang dianggap lebih menyita perhatian. Karyawan dengan niat untuk keluar biasanya mulai peluang lain yang sesuai dengan harapan mereka. 2.1.4.1 Indikator Turnover Intention Gani et al ., (2022) mengemukakan 3 indikator dalam mengukur turnover intention , diantaranya: 1. **93** Berpikir untuk keluar (Thoughts of quitting) Mencerminkan apakah karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan atau tetap berada di dalam lingkungan kerja. Proses ini biasanya dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang kemudian membuat mereka berpikir untuk meninggalkan



perusahaan. Hal ini berdampak pada tinggi rendahnya intensitas ketidakhadiran di tempat kerja. 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain (Intention to search for another job) Keinginan dalam mencari kerjaan yang lain mengacu pada niat atau motivasi seorang karyawan untuk mulai mencari kesempatan kerja baru di luar organisasi lokasi kerja karyawan saat ini. Karyawan aktif mencari alternatif posisi yang dianggap lebih baik atau sesuai dengan harapan mereka. 3. Keinginan untuk meninggalkan (Intention to quit) Keputusan yang lebih final dan mendesak dibandingkan dengan keinginan guna mencari kerjaan yang lain, karena karyawan telah mencapai titik di mana mereka berencana untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi tersebut. 2.2. Penelitian Terdahulu 1) Maulana & Septyarini (2024) dalam studi mereka mengevaluasi pengaruh variabel job insecurity (X1), job stress (X2), dan job satisfaction (X3) terhadap turnover intention (Y). 2 6 14 43

75 Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa job insecurity dan job stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention , sementara job satisfaction memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa secara bersamaan, ketiga variabel tersebut job insecurity , job stress , dan job satisfaction mempengaruhi turnover intention . Perbedaan penelitian ini yaitu pada penggunaan job satisfaction . Dalam penelitian ini, job satisfaction digunakan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan hubungan antara job stress dan job insecurity dengan turnover intention , dengan fokus pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup DKI Jakarta. 10 2) Salama et al ., (2022) dalam studi mereka mengeksplorasi hubungan antara stres kerja (X1) dan burnout (X2) terhadap turnover intention (Y). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa burnout berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan stres kerja dengan turnover intention . 2 3 5 8 9 10 16 19 26 30 32 38 42 60 69 Hasil juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention serta burnout . 99 Dengan kata

lain, terdapat hubungan positif yang kuat baik antara stres kerja dengan turnover intention maupun antara stres kerja dengan burnout. Perbedaan utama dari penelitian ini adalah Salama et al., (2022) menggunakan burnout sebagai variabel X2, sementara studi ini berfokus pada job insecurity sebagai variabel independen dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara stres kerja dan job insecurity dengan turnover intention. 3) Hadir Sugianto et al., (2022) dalam penelitian mereka mengevaluasi hubungan antara variabel kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), kepuasan kerja (Z), dan turnover intention (Y).

78 Berdasarkan temuan penelitian, kompensasi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 33 40 43 47 61

115 Selain itu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Menariknya, kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention, bahkan ketika kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi. 15 63 Sebaliknya, pengembangan karir yang berhubungan dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Perbedaan dari penelitian ini dengan studi sebelumnya terletak pada pemilihan variabel independen. Hadir Sugianto et al., (2022) menggunakan kompensasi dan pengembangan karir, sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih memfokuskan pada stres kerja dan job insecurity sebagai variabel independennya. 4) Tjandra & Erdiansyah (2024) melakukan penelitian dengan melibatkan variabel stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (Z), dan turnover intention (Y) sebagai fokus analisis mereka. 5 31 Berdasarkan hasil penelitian

tersebut, stres kerja memiliki dampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, di sisi lain komitmen organisasi menunjukkan dampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. 30 Selain itu, stres kerja juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan pada turnover intention, sedangkan komitmen organisasi memiliki dampak negatif serta signifikan pada turnover intention. 3 76 Namun, kepuasan kerja tidak

memiliki pengaruh terhadap turnover intention , dan tidak memiliki hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja maupun komitmen organisasi dengan turnover intention ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada pemilihan variabel independen, di mana Tjandra & Erdiansyah (2024) menggunakan komitmen organisasi sebagai X2, sedangkan penulis berfokus pada job insecurity sebagai variabel independen. 5) Udayani (2024) dalam penelitiannya mengevaluasi hubungan antara job insecurity (X), kepuasan kerja (Z), dan loyalitas karyawan (Y). 2 3 5 Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 14 Akan tetapi, job insecurity sendiri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh job insecurity terhadap loyalitas karyawan. 11 Studi ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, terutama dalam hal variabel independen yang hanya menggunakan satu variabel, yaitu job insecurity. 3 59 Sementara itu, dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel independen, yaitu stres kerja dan job insecurity. Selain itu, perbedaannya juga terletak pada variabel dependen, di mana Udayani (2024) berfokus pada loyalitas karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan turnover intention sebagai variabel dependen. 64 6) Dewi & Sriathi (2019) melakukan penelitian yang berfokus pada hubungan antara stres kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan turnover intention (Y). 5 19 Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention , namun di sisi lain memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5 33 43 74 Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention . Lebih lanjut, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap turnover intention . Perbedaan utama antara studi ini dan studi

terdahulu yakni di fokus variabel independennya. Penelitian Dewi & Sriathi (2019) hanya menitikberatkan pada stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan penulis mengevaluasi pengaruh kombinasi diantara stres kerja serta job insecurity kepada turnover intention . 7)

Imaroh et al ., (2023) dalam penelitian mereka mengevaluasi dampak variabel job insecurity (X1) serta workload (X2) kepada work stress (Z) dan pengaruhnya kepada turnover intention (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh, ditemukan bahwasanya job insecurity , workload , serta work stress memengaruhi turnover intention secara signifikan. Selain itu, job insecurity dan workload terbukti memiliki dampak yang signifikan pada tingkat work stress . Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa work stress berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara job insecurity dan workload dengan intensi turnover . Perbedaan studi ini dengan penelitian Imaroh et al ., (2023) terletak pada pendekatan variabelnya, yaitu menjadikan work stress sebagai variabel mediasi, sementara pada studi ini, stres kerja digunakan menjadi independent variable serta kepuasan kerja berperan menjadi variabel mediasi.

Perbedaan lainnya juga terlihat pada pilihan variabel independen, di mana Imaroh et al ., (2023) menitikberatkan pada workload , sedangkan penelitian ini mengeksplorasi dampak stres kerja serta job insecurity.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian Dengan merujuk pada penjelasan teori yang telah disampaikan sebelumnya, selanjutnya tersaji gambaran konsep pada studi ini dalam kerangka konseptual seperti dibawah ini:

Sebagaimana dengan gambar kerangka konseptual tersebut, terlihat bahwasanya garis lurus menunjukkan hubungan langsung antara variabel independen, diantaranya stres kerja (x1) serta job insecurity (x2), dengan dependent variable , yaitu turnover intention (y), serta hubungan langsung antara variabel independen dan variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (z). Tanpa memperhitungkan efek dari faktor-faktor lain, garis tersebut menunjukkan bagaimana stres kerja serta ketidakamanan kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan untuk

meninggalkan pekerjaan. Sementara itu, garis putus-putus digunakan untuk mengilustrasikan hubungan tidak langsung, yaitu dampak stres kerja (x1) serta job insecurity (x2) kepada turnover intention (y) yang dimediasi dari kepuasan kerja (z). Kepuasan kerja bertindak menjadi variabel mediasi yang menjelaskan 12 bagaimana kedua faktor independen tersebut mempengaruhi turnover intention, karena garis tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam kepuasan kerja bisa mempunyai dampak kepada niat guna meninggalkan pekerjaan karena stres kerja dan job insecurity . 2.4.

Hipotesis Penelitian Pengujian teori didasarkan pada asumsi awal yang dibentuk berdasarkan literatur yang tersedia. Asumsi ini, yang disebut sebagai hipotesis penelitian, berfungsi sebagai pedoman dalam proses penelitian. Menurut Akbar et al . (2024) hipotesis adalah dugaan awal mengenai suatu topik penelitian yang harus dievaluasi secara eksperimental untuk memastikan kebenarannya. Berikut ini adalah hipotesis penelitian, yang didasarkan pada deskripsi masalah dan kerangka pemikiran yang ada: 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perasaan dan tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres di tempat kerja, dan hal ini pada akhirnya dapat mempengaruhi pilihan mereka untuk berhenti bekerja. Tingkat stres yang tinggi seringkali berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja, dan kondisi ini dapat mendorong timbulnya niat untuk meninggalkan perusahaan (Dewi & Sriathi, 2019). Hal ini didukung oleh temuan dari Tjandra & Erdiansyah (2024), mengemukakan bahwasanya stres kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut: H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Job insecurity berperan dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan rasa aman, hal ini dapat memengaruhi aspek subjektif dari kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada cara mereka memandang pekerjaan tersebut (Karomah & Azizah, 2024). Hal ini didukung oleh

temuan Udayani & Putra (2024), bahwa job insecurity menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut: H2 : Job insecurity berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. 108 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Stres kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya turnover intention . 1 36 44 58 61 66 80 81 86 120 Semakin tinggi stres kerja yang ada maka semakin meningkat turnover intention karyawan. Stres kerja sendiri merupakan kondisi di mana seorang karyawan mengalami ketegangan saat menjalankan tugasnya, yang berdampak pada proses berpikir, emosi, dan kepribadian individu tersebut (Egarini & Prastiwi, 2022). Hal ini didukung oleh temuan dari Maulana & Septyarini (2024), (Salama et al ., 2022), Rangga & Hermiati (2023) dan Tjandra & Erdiansyah (2024). 1 2 3 4 6 7 8 10 11 12 13 15 17 19 20 22 25 29 33 36 42 45 47 67 70 79 94 119 Mereka menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention . Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut: H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention 4. Pengaruh Job insecurity terhadap Turnover Intention Job insecurity memengaruhi dorongan seseorang untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. 114 Ketika karyawan mengalami tingkat job insecurity yang tinggi, kinerja yang dihasilkan cenderung rendah. Hal ini pada akhirnya juga berdampak pada meningkatnya 13 keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (turnover intention) (Saputri et al ., 2020). Hal ini didukung oleh temuan dari Maulana & Septyarini (2024), Nurul et al ., (2021) dan Priyono et al ., (2023). 2 3 4 6 7 12 13 17 25 109 Mereka memperoleh kesimpulan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention . Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut: H4 : Job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Kepuasan dalam diri seorang karyawan atas pekerjaan mereka di suatu perusahaan disebut kepuasan kerja. Tingkat kepuasan ini dapat diamati dari seberapa penting dan relevan

kebutuhan serta keinginan karyawan dipenuhi, yang pada dasarnya berkaitan dengan kualitas hidup yang ingin dicapai oleh individu. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan untuk berkeinginan meninggalkan pekerjaannya (Sugianto et al., 2022). **65 98** Hal ini didukung oleh temuan dari Rangga & Hermiati (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut: H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention 6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Hasil penelitian oleh Rangga & Hermiati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel memediasi antara stres kerja dan turnover intention. **15 84** Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi & Sriathi (2019), yang menyatakan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi melalui kepuasan kerja. **96** Berdasarkan hasil tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: H6 : Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja 7. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arlen & Hamsal (2024), kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediasi antara job insecurity dan turnover intention. Temuan ini sejalan dengan studi lain yang dilakukan oleh Brahmanna & Dewi (2020), yang mengungkapkan adanya pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut: H7 : Job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja 14

BAB III METODE PENELITIAN

2.5. Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif, di mana merujuk dari Balaka (2022), penelitian metodologi kuantitatif merupakan pendekatan yang mengadakan data berbentuk angka, dengan fokus pada pengukuran hasil secara objektif dan dilengkapi dengan analisis statistik. **106** Data numerik yang dianalisis dalam statistik diambil dari skala pengukuran

objektif terhadap variabel yang menjadi unit analisis. Metode ini mengumpulkan data berupa angka yang dapat dikategorikan, diurutkan dalam peringkat, dan diukur menggunakan satuan tertentu. Data tersebut juga memungkinkan pembuatan grafik dan tabel dari informasi asli. 121 Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori dan akhirnya mendukung atau menolaknya. 2.6. Objek

Penelitian Istilah “objek penelitian” mengacu pada tujuan ilmiah yang terdefinisi dengan baik dalam menghimpun data pada tujuan dan keuntungan yang ditentukan. Objek ini berfokus pada aspek-aspek yang dapat diukur dan dianalisis secara objektif, serta mengkonfirmasi tingkat kebenaran dan keandalan yang tinggi dari informasi yang diperoleh. Dengan demikian, objek yang dikaji memainkan peran penting dalam memberikan wawasan yang akurat dan bermanfaat mengenai fenomena atau isu yang sedang diteliti, sehingga dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan atau pengembangan teori (Sugiyono, 2019). Karyawan Gen-Z pada bisnis start-up di wilayah DKI Jakarta menjadi subjek studi ini. 53 Data yang diperoleh dari objek tersebut akan dianalisis dan diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. 15 2.7. Populasi dan Sampel 2.7.1. Populasi

Populasi yakni sekelompok objek ataupun subjek dengan ciri-ciri khusus serta kualitas yang ditetapkan, yang ditentukan peneliti dengan tujuan dianalisa serta dari mana simpulan akan diambil (Amin et al ., 2023). Sebelum melakukan analisis data, peneliti telah memilih objek penelitian dengan karakteristik tertentu, dengan tujuan agar kesimpulan yang dihasilkan relevan, juga dapat dipercaya. Populasi pada studi ini yakni Gen-Z yang merupakan karyawan di perusahaan startup daerah DKI Jakarta. Walaupun jumlah populasi ini belum diketahui secara pasti, fokus pada kelompok ini memberikan wawasan penting mengenai dinamika serta karakteristik Gen-Z yang merupakan karyawan di perusahaan startup daerah DKI Jakarta. 2.7.2. Sampel Sampel berdasarkan sejumlah populasi yang dipilih untuk menjadi sumber data yang representatif. Bisa ditarik kesimpulan, sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang telah ditentukan secara tepat untuk mewakili sifat-sifat keseluruhan. Pemilihan

sampel dilakukan agar peneliti bisa melaksanakan analisis secara mendalam serta menciptakan generalisasi secara akurat mengenai populasi secara keseluruhan berdasarkan data dikumpulkan. Digunakan metode non- probability sampling dalam studi ini, di mana tak seluruh elemen atau individu pada populasi berkesempatan yang serupa menjadi sampel. Metode ini memberi kesempatan yang berbeda pada setiap elemen dalam populasi, sehingga peneliti dapat menentukan sampel menurut kriteria yang dianggap relevan dengan tujuan studi (Amin et al., 2023). Metode non-probability sampling terdiri enam teknik, dan pada studi ini, digunakan teknik purposive sampling. Terpilihnya teknik tersebut sebagaimana kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian, peneliti memiliki fleksibilitas untuk memilih sampel yang dianggap paling relevan dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Tujuannya adalah guna memastikan bahwasanya data yang diperoleh berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti, sehingga hasilnya lebih bermakna dan memberikan wawasan mendalam tentang topik yang sedang dianalisis. (Fachreza et al., 2024). Standar berikut untuk pengambilan sampel telah ditetapkan: 1. Karyawan yang berusia antara 19 hingga 27 tahun pada saat penelitian dilakukan. 2. Bekerja di perusahaan startup yang berlokasi di DKI Jakarta. 118 3. Memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Strategi pengambilan sampel studi ini mempergunakan rumus yang dibuat oleh Hair et al. (2022), yang dianjurkan untuk digunakan dalam situasi di mana populasi belum diketahui. Rumus ini merekomendasikan agar penggunaan ukuran sampel antara 5-10 kali banyaknya item pengukuran dari variabel yang diteliti. Sampel = Item Pengukuran Indikator $\times 5 = 32 \times 5 = 160$ Dengan demikian, banyaknya sampel yang dapat dipergunakan pada penelitian yakni 160 orang. 16.2.8. 23 Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yakni elemen fundamental pada penelitian dan memiliki peran yang sangat penting. Memilih metode yang tepat dan relevan dengan desain penelitian untuk mengumpulkan data menjadi hal krusial dengan tujuan untuk memastikan bahwasanya data yang

diperoleh bisa mendukung tujuan penelitian secara akurat (Sahir, 2022). Pada studi ini, data diperoleh melalui penggunaan kuesioner ataupun angket, dengan serangkaian pertanyaan terstruktur yang dirancang berdasarkan variabel penelitian. Penggunaan kuesioner dianggap efisien karena responden hanya perlu memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan, sehingga memungkinkan pengumpulan data dilakukan secara sistematis dan cepat (Sahir, 2022). Kuesioner ini disebarluaskan menggunakan platform Google Forms dan didistribusikan secara online dengan social media, contohnya WhatsApp, X serta Instagram. Studi ini menerapkan skala likert dalam menganalisis data responden. Skala likert merupakan teknik penilaian yang memungkinkan responden mengungkapkan tingkat persetujuan ataupun ketidaksetujuan mereka kepada berbagai pernyataan. 117 Skala ini dipergunakan untuk mengukur sikap atau persepsi responden terhadap topik yang diteliti (Hardani et al ., 2020). Skala Likert dapat diterapkan dalam tiga variasi model, yakni model dengan tiga opsi jawaban (skala 3), empat opsi jawaban (skala 4), serta lima opsi jawaban (skala 5) (Tawa et al ., 2024). 10 23 33 46 79 81 110 Pada penelitian ini digunakan skala 4 melalui pilihan jawaban “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), serta 2 “Sangat Tidak Setuju” 10 23 33 46 79 81 110 (STS). Pemilihan skala likert 4 poin atau skala genap bertujuan untuk mengurangi central tendency bias , yaitu kecenderungan responden memilih jawaban tengah pada skala ganjil contohnya skala 3 ataupun 5 poin. Pada skala ganjil, responden dapat memilih jawaban tengah yang dianggap aman atau netral, sehingga data yang terkumpul bisa menjadi kurang tegas dalam mencerminkan opini atau sikap sebenarnya. Dengan tidak adanya pilihan netral, responden diharuskan untuk menentukan pilihan lebih jelas, baik positif ataupun negatif yang menghasilkan data yang lebih akurat dan mencerminkan persepsi yang sebenarnya. Tabel 3. 1 Skala Peringkat Jawaban Nilai Sangat Setuju (SS) Setuju (S) Tidak Setuju (TS) Sangat Tidak Setuju (STS) 4 3 2 1 2.9. Definisi Operasional Definisi operasional yakni penjelasan yang menetapkan batasan serta rincian variabel yang nantinya diukur atau

diamati pada suatu studi. Tujuannya adalah memberikan pedoman yang jelas dalam proses pengukuran serta dalam pengembangan instrumen atau alat ukur yang akan digunakan. Definisi ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi secara spesifik aspek- aspek yang harus diukur, sehingga memastikan bahwa pengukuran tersebut dilakukan secara akurat dan sesuai dengan tujuan utama penelitian. Melalui adanya definisi operasional secara tepat, peneliti bisa mengurangi ambiguitas serta meningkatkan konsistensi dalam pengumpulan data 17 (Hendrawan & Hendrawan, 2020). 101 Dalam penelitian ini terdapat empat variabel terdiri atas stres kerja (x1), job insecurity (x2), kepuasan kerja (z), serta turnover intention (y) . Berikut adalah tabel yang menjelaskan definisi operasional untuk setiap variabel yang diterapkan pada studi ini: Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel & Definisi Indikator Pernyataan Stres Kerja (X1) Stres kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan oleh pekerja, ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tegang, takut, ataupun gugup yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau kondisi lingkungan kerja terhadap kemampuan atau kepribadian individu (Sartika, 2023) Tuntutan tugas Saya merasa kesulitan menangani tuntutan pekerjaan yang diberikan di tempat kerja. 15 Saya merasa beban kerja yang saya tanggung terlalu banyak. Tuntutan peran Saya merasa adanya tekanan dari atasan saat menjalankan tugas pekerjaan saya. Saya merasa kurang mendapatkan arahan yang cukup tentang tanggung jawab saya. Tuntutan antar pribadi Saya merasakan tekanan dari rekan-rekan kerja saya. Saya merasa lingkungan kerja saya dipenuhi dengan persaingan yang tidak sehat. 82 Struktur organisasi Saya merasa kurangnya kejelasan mengenai peran tanggung jawab saya di tempat kerja. Saya merasa alur komunikasi dalam organisasi tidak jelas. Job Insecurity (X2) Job insecurity adalah keadaan psikologis yang dialami seorang karyawan ketika merasa terancam ataupun khawatir tentang masa depan pekerjaan mereka (Oley et al ., 2023). 14 Arti pekerjaan itu bagi individu Saya tidak melihat potensi pertumbuhan yang positif dalam pekerjaan yang saya jalani saat ini. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki nilai atau makna bagi perkembangan karir saya.

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak aman. Saya merasa terjebak dalam ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan saya. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan memengaruhi keseluruhan kerja individu Saya merasa khawatir bahwa peran saya di organisasi ini akan semakin diabaikan. Saya merasa khawatir mengenai kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang bisa terjadi sewaktu- waktu. Tingkat Saya merasa bahwa 18 kepentingan yang individu rasakan tentang setiap peristiwa pengembangan karir yang dilakukan tidak akan memberikan manfaat bagi saya. Saya merasa perkembangan karir saya tidak diperhatikan oleh manajemen. Kepuasan Kerja (Z) Kepuasan kerja ialah suatu perasaan yang muncul pada seseorang ketika hasil yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap memadai atau sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan maupun tanggung jawab pekerjaan yang diberikan (Amin & Pancasasti, 2021) Pekerjaan itu sendiri Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini jarang mengganggu waktu saya. Saya senang dengan tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaan saya Gaji Saya merasa gaji saya sebanding dengan kontribusi yang saya berikan di tempat kerja. Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima dari perusahaan. Promosi Perusahaan memberi kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh promosi. Saya yakin bahwa promosi dilakukan secara adil. Atasan Saya merasa bahwa atasan saya memberikan dukungan yang memadai dalam pekerjaan saya. Saya merasa bahwa atasan saya selalu memberikan masukan yang membantu tentang kinerja saya Rekan kerja Saya merasa bahwa rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya membutuhkan bantuan. Saya merasa bahwa hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan suasana kerja di kantor. 47 Turnover Intention (Y) Turnover intention yaitu keinginan seorang individu untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini dan mencari peluang kerja yang lebih baik (Purwati & Maricy, 2021). Berpikir untuk keluar (Thoughts of quitting) Tiga bulan terakhir saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini. Tiga bulan terakhir saya membayangkan pekerjaan yang

lebih baik di tempat lain. **55** Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Intention to search for another job) Saya merasa tertarik untuk mencari peluang pekerjaan baru di luar perusahaan ini. Saya menghubungi beberapa teman untuk mencari informasi tentang peluang kerja. 19 Keinginan untuk meninggalkan (Intention to quit) Saya merasa bahwa meninggalkan pekerjaan ini adalah pilihan terbaik. Saya tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan ini.

2.10. Teknik Analisis Data Proses setelah memperoleh semua data yang diperlukan dengan cermat yaitu analisis data yang menjadi langkah sangat penting. **9 105** Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4, metode analisis yang dipilih untuk penelitian ini adalah Partial Least Squares (PLS). Pendekatan PLS diciptakan sebagai pengganti Structural Equation Modelling (SEM) untuk mengatasi sejumlah masalah yang dapat terjadi karena sifat data yang digunakan. Dengan penerapan teknik PLS-SEM, peneliti dapat memperkirakan model yang rumit yang melibatkan sejumlah konstruk, indikator variabel, dan jalur struktural. **77** Salah satu keunggulan dari PLS-SEM adalah kemampuannya untuk bekerja tanpa memerlukan asumsi distribusi tertentu pada data, sehingga lebih fleksibel dalam analisis data yang tidak selalu memenuhi kriteria distribusi normal (Purwanto & Sudargini, 2021). Selain itu, metode PLS mendukung penggunaan berbagai jenis skala indikator dalam satu model analisis, sehingga sangat sesuai untuk penelitian yang berfokus memprediksi hubungan antar variabel. Hasil dari analisis PLS juga dapat dimanfaatkan untuk penembangan teori dalam studi ilmiah (Riyanto & Hatmawan, 2020). Dalam PLS-SEM, proses evaluasi model dilakukan melalui dua tahap utama. Tahap pertama adalah evaluasi model outer, yang mencakup pengujian validitas dan reliabilitas, sementara tahap kedua berfokus pada evaluasi model inner atau struktural. (Rahadi, 2023).

2.11. **102** Uji Measurement Model (Outer Model) Pada penelitian ini, evaluasi model dilakukan melalui tahap outer model atau analisis measurement model . Tahapan ini melibatkan pengujian validitas serta reliabilitas instrument yang diperoleh melalui kuesioner, guna memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan

memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sebelum melanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

2.11 1. Uji Validitas Uji validitas merupakan indikator yang menggambarkan seberapa jauh indikator yang dipergunakan bisa mengukur suatu pernyataan dengan tepat berdasarkan kuesioner, sehingga dapat menentukan apakah kuesioner tersebut memenuhi kriteria valid atau tidak. Semakin tepat alat ukur dalam mengumpulkan data, semakin tinggi hasil uji validitasnya. Jika ditemukan hasil yang tidak valid, perbaikan atau penghapusan data pada indikator penelitian perlu dilakukan, dan uji validitas harus dilakukan kembali untuk memastikan hasil yang valid (Amanda et al., 2019). Validitas diuji dengan menggunakan berbagai teknik, antara lain:

1. Convergent Validity Korelasi antara nilai item atau komponen dengan nilai konstruk yang ditentukan oleh algoritma PLS digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen model pengukuran reflektif. Jika korelasi ukuran reflektif dengan konsep yang diukur lebih dari 0,70, maka dianggap sangat baik. Nilai loading 0.50 sampai 0.60 20 masih dianggap sesuai ketika memeriksa proses pengembangan skala pertama (Riyanto & Hatmawan, 2020).
1. 2. Average Variance Extracted (AVE) Analisis faktor konfirmatori diukur menggunakan statistik yang dikenal sebagai Average Variance Extracted (AVE) yang sering digunakan untuk mengevaluasi tingkat validitas konvergen komponen laten. Konsep ini dianggap sah jika nilai AVE yang dihitung $>0,5$. Angka AVE yang semakin tinggi menandakan bahwa indikator yang digunakan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, nilai AVE yang tinggi dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan hasil dari pengukuran yang dilakukan (Riyanto & Hatmawan, 2020).
3. Discriminant Validity Validitas diskriminan pada model pengukuran reflektif dievaluasi dengan memeriksa cross loading diantara indikator dan konstruksinya. Apabila nilai korelasi antara konstruk laten dan indikatornya lebih besar dibanding pada korelasi terhadap konstruk lain dalam model, hal ini menunjukkan bahwasanya konstruk tersebut lebih efektif untuk memprediksi beberapa indikator pada kelompoknya dibanding konstruk yang lain. (Riyanto & Hatmawan, 2020).

2.11 2. Uji

Reliabilitas Uji reliabilitas yakni metode yang dipergunakan pada studi ini dalam memastikan bahwa data yang diperoleh bisa dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas mengukur seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten dan stabil disaat pengukuran dilaksanakan berulang kali dimasalah yang serupa dengan indikator yang serupa. Sebuah indikator dianggap “reliabel” jika menciptakan data yang konsisten walaupun digunakan beberapa kali (Amanda et al., 2019). Oleh karena itu, sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban yang dihasilkan konsisten dan tidak mengalami perubahan. **122** Sebelum menghitung reliabilitas, validitas kuesioner harus diuji terlebih dahulu. Jika pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid, maka pengujian reliabilitas tidak perlu untuk dilanjutkan. Pengujian reliabilitas untuk konstruk yang memiliki indikator reflektif bertujuan untuk menjamin ketepatan, konsistensi, dan akurasi dalam pengukuran konstruk tersebut. Uji ini dapat dilakukan menggunakan program SmartPLS dengan memperhatikan nilai reliabilitas komposit. Reliabilitas diukur melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, melalui batas minimal yang ditetapkan adalah 0,70 (Rahadi, 2023).

2.12. Uji Structural Model (Inner Model)

1. Uji R-Square

R-Square (R^2) dipergunakan dalam mengevaluasi kualitas model struktural kepada variabel endogen. Dalam analisis regresi, R-Square berfungsi sebagai indikator guna mengukur sejauh mana independent variable (eksogen) mempengaruhi dependent variable (endogen). Nilai R-Square yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediktif model yang lebih baik dalam penelitian (Riyanto & Hatmawan, 2020). Sebagai panduan, nilai R-Square 0,75 memperlihatkan dampak yang begitu kuat, 0,50 menunjukkan dampak sedang, serta 0,25 menggambarkan pengaruh yang lemah untuk menguraikan variasi dalam dependent variable.

2. Uji Q-Square

Pendekatan Q-Square (Q^2) mengevaluasi keakuratan model melalui perbandingan prediksi model dengan data nyata yang tidak digunakan dalam pembuatan model. Model dianggap memiliki tingkat potensi prediksi yang tinggi apabila nilai Q-squared lebih besar dari nol. Namun, jika nilai Q-squared kurang dari nol, maka kemampuan prediksi

model tidak signifikan atau bahkan tidak ada sama sekali. 3. Uji F-Square F-Square (F^2) dipergunakan untuk mengevaluasi sejauh mana dampak variabel laten independen kepada variabel laten dependen. **1** Berdasarkan kriterianya, nilai F-Square sebesar 0,35 menunjukkan pengaruh secara kuat, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, serta 0,02 menggambarkan pengaruh lemah.

2.13. Pengujian Hipotesis Analisis hipotesis dapat dilakukan dengan mengevaluasi beberapa komponen penting, yaitu koefisien jalur, nilai t-statistik, dan p-value. Koefisien jalur dengan nilai positif menunjukkan terdapat korelasi antara variabel yang diteliti secara positif, yang berarti peningkatan pada satu variabel biasanya diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya. Sebaliknya, jika koefisien tersebut bernilai negatif, hal ini mengindikasikan adanya hubungan negatif, di mana peningkatan satu variabel berkaitan dengan penurunan variabel lainnya. Untuk menentukan signifikansi statistik dari koefisien tersebut, analisis lebih lanjut dilakukan dengan memeriksa nilai t-statistik. Apabila nilai t-statistik melebihi batas 1,96, serta p-value yang didapat tidak melebihi 0,05, hasilnya yakni koefisien dianggap signifikan secara statistik. Hal ini memperlihatkan bahwasanya ada cukup bukti dalam mendukung hipotesis yang diajukan, yang berarti hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan memberi informasi secara sah terkait hubungan antar variabel dalam penelitian (Rahadi, 2023). Hipotesis : H 1 : Hubungan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja \square H : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja \square H a : Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja H 2 : Hubungan antara Job Insecurity dan Kepuasan Kerja \square H : Job Insecurity tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention \square H a : Job Insecurity memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention H 3 : Hubungan antara Stres Kerja dan Turnover Intention \square H : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention \square H a : Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention H 4 : Hubungan antara Job Insecurity dan Turnover Intention \square H : Job Insecurity tidak berpengaruh terhadap

p Turnover Intention 22 H a : Job Insecurity memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention H 5 : Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention H : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention H a : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention H 6 : Stres Kerja, Turnover Intention dan Kepuasan Kerja H : Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara Stres Kerja dan Turnover Intention H a : Kepuasan Kerja berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara Stres Kerja dan Turnover Intention H 7 : Job Insecurity , Turnover Intention , dan Kepuasan Kerja H : Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara Job Insecurity dan Turnover Intention H a : Kepuasan Kerja berfungsi sebagai penghubung pengaruh antara Job Insecurity dan Turnover Intention

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 2.14. 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. 2.15.

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. 118 3. Memiliki pengalaman bekerja selama minimal satu tahun. 2 72 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.

2.15.1. Jenis Kelamin Tabel 4. 68 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.

2.15.2. 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.

2.15.3. Status Perkawinan Tabel 4. 3

Karakteristik Status Perkawinan Status Perkawinan Jumlah Persentas e
Belum Menikah 117 orang 69,6% Sudah Menikah dengan Anak 23 orang 13,7%
Sudah Menikah tanpa Anak 28 orang 16,7% 25 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.

2.15.4. Pengalaman Kerja Tabel 4. 4 Karakteristik Pengalaman Kerja Tempat Kerja Pertama

Kategori	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.

2.15.5. Bidang Industri Tabel 4. 5 Karakteristik Bidang Industri

Bidang Industri	Jumlah	Persentase
Agritech	17 orang	10,1%
E-commerce	41 orang	24,4%
Kesehatan (Healthtech)	21 orang	12,5%
Keuangan (Fintech)	37 orang	22,0%
Media Digital	6 orang	3,6%
Pendidikan (Edutech)	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.

2.15.6. Usia Perusahaan Tabel 4. 6 Karakteristik Usia

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.

123 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.

2.15.7. 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.

2.15.8. 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.

2.15.9. Lokasi Perusahaan Tabel 4. 9 Karakteristik Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan Jumlah Persentase
se 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%. 2.16. **1 59 66** 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. **1 24 73**

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. **24** 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. 2.16 1. Variabel Stres Kerja Tabel 4. 10 Data

Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja Indikator Mean Min Max

Standar Deviasi on 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 29 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. 1

Selanjutnya, analisis standar deviasi variabel job stress 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 job stress. Hal ini mencerminkan perbedaan dalam pengalaman dan persepsi masing-masing responden terhadap stres kerja dan pengaruhnya terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. 2.16 94 2.

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

Indikator	Mean	Min	Max	Standar d	Deviatio n
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. 4 Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya,

responden tidak memiliki kesepakatan bahwasanya job insecurity memiliki pengaruh pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. 1 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. 30

2.16.3. Variabel Kepuasan Kerja Tabel 4. 12 Data Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Indikator Mean Min Max Standar d Deviatio n

Indikator	Mean	Min	Max	Standar d	Deviatio n
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. 2.16 94 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 31 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.

1 Selanjutnya, analisis standar deviasi dari variabel turnover intention menghasilkan nilai yang tidak mendekati nol, dengan item TI1 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. 2.17. **125** Uji Measurement Model (Outer Model) 2.17 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. Tabel 4. 14 Nilai Outer Loadings Indikat

or Stres Kerja Job Insecu rity Kepuas an Kerja Turnov er Intenti
on Hasil SK1 0.792 UVALID SK2 0.858 UVALID SK3 0.759 UVALID SK4
0.839 UVALID SK5 0.774 UVALID SK6 0.824 UVALID SK7 0.803 UVALID SK8
0.823 UVALID JI1 0.819 UVALID JI2 0.829 UVALID JI3 0.801 UVALID JI4
0.849 UVALID JI5 0.820 UVALID JI6 0.831 UVALID JI7 0.779 UVALID JI8
0.855 UVALID KK1 0.832 UVALID 32 KK2 0.876 UVALID KK3 0.880 UVALID
KK4 0.831 UVALID KK5 0.870 UVALID KK6 0.844 UVALID KK7 0.853 UVALID
KK8 0.848 UVALID KK9 0.891 UVALID KK10 0.857 UVALID TI1 0.841
UVALID TI2 0.856 UVALID TI3 0.846 UVALID TI4 0.867 UVALID TI5 0.804
UVALID TI6 0.866 UVALID

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024) 2. Average Variance

Extracted (AVE) Tahap berikutnya dalam proses pengujian validitas

konvergen yaitu melakukan uji analisi 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. **111** 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. 1 70 3. Uji Validitas Diskriminan

33 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 JI1 0.768 0.819 -0.593 0.772 JI2

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 34 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. 2.17.2. 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. 2.18. 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 35 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. 1 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 Job Insecurit y

Kepuasan Kerja Stres Kerja Turnover Intention Job Insecurity 0.014
0.272 Kepuasan Kerja 0.031 Stres Kerja 0.061 0.079 Turnover Intention

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. 36 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

Turnover Intention 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. 83 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. 2.19.

1 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. 1 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)

Standar 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

37 n 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. 1 11 16 18 28 33 37 38 39 46 48 112

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 .

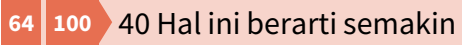
6. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja Hasil dari uji hipotesis yang mengevaluasi pengaruh stres kerja (X1) terhadap turnover intention (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa nilai P-values yang diperoleh adalah 0,097 dan 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.

2.20. **1** **107** Pembahasan Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada pengujian variabel- variabel terkait, peneliti memperoleh hasil sebagai berikut: 1. **4** Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres di tempat kerja. **82** 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 39 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. 50 85 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. 1 11 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. 

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. 1 2 3 4 6 7 8 12 13 17 55 4. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention Temuan dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention . 3 13 89 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 41 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.

2 9 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. 42 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. 2 3 15 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 43 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). 41 Kedua studi tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara job insecurity dan turnover intention. 44 BAB V PENUTUP 2.21. 57 Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada objek dalam penelitian ini, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan

startup DKI Jakarta, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: 1.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup yang berada di DKI Jakarta. 7 11 52 2.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta.

1 2 4 6 7 8 9 10 12 13 14 15 16 17 18 19 20 22 23 25 26 27 29 31 34 36 41 45 50 51 54 95 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z

di perusahaan startup DKI Jakarta. 1 2 3 4 6 7 8 10 11 12 13 14 16 17 18 20 22 23 25

27 29 34 52 54 60 62 88 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta. 1 2 4 5 6 7 8 10 12 13 14 15 16

17 18 20 22 23 25 26 27 29 31 32 34 36 41 45 51 63 87 5. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di perusahaan startup DKI Jakarta.

9 6. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup DKI Jakarta.

7. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak

berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara job insecurity dan turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup DKI Jakarta. 2.22. 37 40 65 69 74 80 104

Saran Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang

dapat diberikan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut: 1. Bagi Perusahaan

Mempertimbangkan hasil penelitian ini, pada variabel stres kerja

pernyataan karyawan dengan kategori terkecil yaitu "Saya merasa beban kerja

yang saya tanggung terlalu banyak ini mengindikasikan bahwa beban kerja

yang diterima oleh karyawan generasi Z di perusahaan startup di DKI

Jakarta masih dalam batas yang wajar dan dapat dikelola. Namun, agar

perusahaan tetap dapat mempertahankan kondisi ini dan meningkatkan

kepuasan serta produktivitas kerja, maka peneliti menyarankan perusahaan startup di DKI Jakarta untuk terus memonitor beban kerja karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa beban kerja tetap seimbang dan tidak berlebihan. Hal ini bisa dilakukan melalui survei rutin yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan kondisi mereka. Berdasarkan tanggapan karyawan dengan kategori terkecil pada variabel job insecurity yaitu “Saya merasa terjebak dalam ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan saya maka peneliti menyarankan perusahaan startup di DKI Jakarta untuk menjaga keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi mengenai kondisi perusahaan, perubahan organisasi, dan prospek masa depan. Memberikan informasi yang jelas dan rutin tentang arah perusahaan dapat membantu karyawan merasa lebih aman tentang masa depan mereka. Berdasarkan tanggapan karyawan dengan kategori terkecil pada variabel kepuasan kerja yaitu “Saya merasa bahwa atasan saya selalu memberikan masukan yang membantu tentang kinerja saya maka peneliti menyarankan perusahaan startup di DKI Jakarta menyediakan pelatihan untuk atasan dan manajer mengenai cara memberikan feedback yang konstruktif dan membantu. Pelatihan ini bisa mencakup teknik komunikasi yang efektif, cara memberikan umpan balik yang spesifik dan bermanfaat, serta cara memotivasi karyawan. Berdasarkan tanggapan karyawan dengan kategori terkecil pada variabel turnover intention yaitu “Saya tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan ini maka peneliti menyarankan perusahaan startup di DKI Jakarta agar manajer dan atasan menjadi pemimpin yang mendukung, yang memahami kebutuhan karyawan dan membantu mereka mengatasi tantangan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi niat untuk keluar. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam dan memperluas pemahaman terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pemilihan variabel yang paling relevan sebagai variabel mediasi juga sebaiknya dilakukan agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan sesuai dengan fokus penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan memasukkan

REPORT #24274965

variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention , Dengan pendekatan tersebut, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention . 46



REPORT #24274965

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	3.22% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8696/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	2.37% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/66710/1/Karomah_15808147035.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	1.68% eprints3.upgris.ac.id https://eprints3.upgris.ac.id/5219/1/Sri%20Welas%20Tuti.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	1.55% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/60286/1/19510181.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	1.18% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/59861/1/NurulAnnisaFitri_14808144014.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	1.14% journal.yrpiaku.com https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/view/4310	●
INTERNET SOURCE		
7.	1.08% jurnal.unipasby.ac.id https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/download/206..	●
INTERNET SOURCE		
8.	1.05% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/46053/41261	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.97% ejournal2.undip.ac.id https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdbk/article/download/23525/11487	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
10.	0.95% repository.ub.ac.id http://repository.ub.ac.id/185483/6/Sri%20Ramlah..pdf	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.95% download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1283435&val=170...	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.94% ejournal.unhasy.ac.id https://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bima/article/download/5313/2412/1086..	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.94% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/252971-pengaruh-job-insecurity-te..	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.91% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/10714/3/BAB%20II_KAJIAN%20TEORI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.87% journal.univetbantara.ac.id https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe/article/download/5122/2687/..	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.87% jurnal.peneliti.net https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/5651/4624/	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.79% jurnal.unigo.ac.id https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gmr/article/viewFile/1724/782	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.76% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/7427/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.75% repository.um-surabaya.ac.id https://repository.um-surabaya.ac.id/1534/3/BAB_2.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.73% eprints.unpak.ac.id https://eprints.unpak.ac.id/6531/1/Skripsi_Neng%20Yanti_021118244.pdf	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
21.	0.7% repository.usni.ac.id https://repository.usni.ac.id/repository/d2033fe49ea5d1091f4e31ae715eff9c.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.66% ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/35762/22894	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.64% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/42587/1/MuhammadFauzan_12808144025.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.64% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6133/11/BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.62% jtebr.unisan.ac.id https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/download/89/37/623	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.62% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/65428/1/PidhaTriRahayu_15808141042.pdf	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.58% jonedu.org https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/6725/5338/	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.54% journal.unesa.ac.id https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/16922/8182/62499	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.52% journal.paramadina.ac.id https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/967/404	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.5% journal.stimykpn.ac.id https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/195/88	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.48% www.researchgate.net https://www.researchgate.net/publication/377759119_Work_Stress_and_Its_Im...	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
32. 0.48%	journal.stiemb.ac.id https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/2571/1241/	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.47%	repository.unj.ac.id http://repository.unj.ac.id/22110/1/Syifah%20Skripsi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.44%	www.academia.edu https://www.academia.edu/81845881/Faktor_faktor_yang_mempengaruhi_inte...	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.44%	ejournal.unesa.ac.id https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31754/28801	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.44%	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084/44047	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.43%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/49521/18311481.pdf?sequ...	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.43%	journal.paramadina.ac.id https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/768/345	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.42%	journal.unimma.ac.id https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/9969/443...	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.42%	journal.unilak.ac.id https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.41%	journal.laaroiba.com https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/download/4855/3603/	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.41%	eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2195/3/BAB%20II.pdf	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
43.	0.39% jurnal.stie-aas.ac.id https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/15078/6061	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.39% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.37% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-...	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.32% journal.unj.ac.id https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/download/30164/13390/	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.32% ejurnal.kampusakademik.co.id https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/2217/2...	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.31% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/401700-none-dd970f6d.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.3% rama.unimal.ac.id https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/4386/3/bab%201%20lizra%20vanitra%20raz...	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.3% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/287025-variabel-variabel-penentu...	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.29% www.academia.edu https://www.academia.edu/35593133/Pengaruh_Stres_Kerja_Terhadap_Turnov...	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.29% ojs.stan-im.ac.id https://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.29% jurnaluniv45sby.ac.id https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/download/2819/2485/91...	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
54.	0.29% jurnal.unissula.ac.id	●
	https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/28365/8673	
INTERNET SOURCE		
55.	0.29% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/64998/1/AJENG%20..	
INTERNET SOURCE		
56.	0.28% repositori.stiamak.ac.id	●
	http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/287/19/JURNAL_DEVITA%20NADA%20S...	
INTERNET SOURCE		
57.	0.28% repository.unair.ac.id	●
	https://repository.unair.ac.id/53045/2/B.%20307-16%20Muf%20p.pdf	
INTERNET SOURCE		
58.	0.28% journal.unimar-amni.ac.id	●
	https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Wawasan/article/download/1236/9..	
INTERNET SOURCE		
59.	0.27% repository.uksw.edu	●
	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26824/2/T1_212017320_Isi.pdf	
INTERNET SOURCE		
60.	0.26% eprints.uniska-bjm.ac.id	●
	https://eprints.uniska-bjm.ac.id/24666/1/ARTIKEL%20Heriy%20Arya%20S.pdf	
INTERNET SOURCE		
61.	0.26% ejournal-nipamof.id	●
	https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/354/368/1443	
INTERNET SOURCE		
62.	0.25% economics.pubmedia.id	●
	https://economics.pubmedia.id/index.php/aaem/article/download/243/178/904	
INTERNET SOURCE		
63.	0.25% repository.stimykpn.ac.id	●
	http://repository.stimykpn.ac.id/548/3/4.S1_%20122101832_BAB%20II.pdf	
INTERNET SOURCE		
64.	0.25% repository.uksw.edu	●
	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/35307/2/T1_212020113_Isi.pdf	



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
65.	0.24% download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371090&val=989...	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.23% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0477/B.131.19.0477-0..	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.22% www.academia.edu https://www.academia.edu/108907833/Iklim_Organisasi_dan_Kepuasan_Kerja...	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.22% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/15448/14/Bab_IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.22% lib.atim.ac.id https://lib.atim.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ZWZiZDQyYjcz..	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.22% openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/issue/download/1327/pdf_16	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.21% repository.unsri.ac.id https://repository.unsri.ac.id/143780/3/RAMA_61201_01011282025122_0020058...	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.21% sostech.greenvest.co.id https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/download/275/388/20..	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.21% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8024/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.21% journal.student.uny.ac.id https://journal.student.uny.ac.id/jmbi/article/viewFile/12934/12476	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.2% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/57540/47549	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
76.	0.19% repository.ub.ac.id http://repository.ub.ac.id/166171/1/Revia%20Dian%20Rismayanti.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.19% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/109319/4/S_MRL_1904628_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.18% www.academia.edu https://www.academia.edu/103534071/Pengaruh_Employee_Retention_Terhad...	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.18% journal.arimbi.or.id https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/download/960/1006/4167	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.18% journal.yrpiiku.com https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/3066/2396/22775	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.17% ejournal.unhi.ac.id https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1448/888/	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.16% journal.stimykpn.ac.id https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/346/174	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.16% eprints.umm.ac.id http://eprints.umm.ac.id/7413/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.16% journal.yrpiiku.com https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/2073/1287/13332	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.16% journals.upi-yai.ac.id https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.16% ejournal.untag-smd.ac.id http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/download/6484/6112	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE		
87.	0.15% www.academia.edu https://www.academia.edu/101601774/Pengaruh_Kompensasi_Kepuasan_Kerja..	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.15% repository.unhas.ac.id http://repository.unhas.ac.id/36399/2/A012212026_tesis_14-05-2024%201-2.pdf	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.15% wnj.westscience-press.com https://wnj.westscience-press.com/index.php/jpkws/article/download/1554/124..	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.15% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8796/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.14% pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/ef5a/bf974efca4a99cdb122eec1194107ea03c0...	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.14% psychehumanus.id https://psychehumanus.id/2024/07/14/	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.14% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/3784/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
94.	0.13% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/6415/1/Skripsi_195211259.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
95.	0.13% ejournal.up45.ac.id https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/download/431/803	●
INTERNET SOURCE		
96.	0.13% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/44641-ID-peran-mediasi-kepuasan...	●
INTERNET SOURCE		
97.	0.13% news.espos.id https://news.espos.id/gen-z-dan-milenial-dominan-ini-komposisi-penduduk-ind...	●



REPORT #24274965

INTERNET SOURCE

98. **0.13%** ejournal.upbatam.ac.id

https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/28...



INTERNET SOURCE

99. **0.12%** journal.poltekpar-nhi.ac.id

<https://journal.poltekpar-nhi.ac.id/index.php/barista/article/download/134/60>



100.

INTERNET SOURCE

0.12% repository.umy.ac.id

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/22870/6.BAB%20II.pd..>



101.

INTERNET SOURCE

0.12% journal.binus.ac.id

<https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/download/995/864/2194>



102.

INTERNET SOURCE

0.12% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8568/4/%284%29%20Skripsi%20BAB%20III.pdf>



103.

INTERNET SOURCE

0.11% ejournal.unesa.ac.id

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17212/15651>



104.

INTERNET SOURCE

0.11% ejournal.unesa.ac.id

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/46393/39055/>



105.

INTERNET SOURCE

0.11% ifrelresearch.org

<https://ifrelresearch.org/index.php/jrim-widyakarya/article/download/4055/428...>



106.

INTERNET SOURCE

0.11% journal.prima.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.11% journal.unibos.ac.id

<https://journal.unibos.ac.id/jpk/article/download/3626/2194/19418>

109.

INTERNET SOURCE

0.11% dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5043/05.1%20bab%201.pdf..>
<http://repo.darmajaya.ac.id/303/3/17.%20BAB%20II.pdf>

110.

INTERNET SOURCE

0.1% repositori.uma.ac.id

https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1935/6/138600225_file6.pdf

111.

INTERNET SOURCE

0.1% jurnal.kdi.or.id

<https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/213/132>

112.

INTERNET SOURCE

0.1% e-jurnal.nobel.ac.id

<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/download/4561/2605/116..>

113.

INTERNET SOURCE

0.1% economics.pubmedia.id

<https://economics.pubmedia.id/index.php/aaem/article/view/243>

114.

INTERNET SOURCE

0.09% bussman.gapenas-publisher.org

<https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/download/13/2..>

115.

INTERNET SOURCE

0.09% jurnalhost.com

<https://jurnalhost.com/index.php/jes/article/download/1296/1548/4051>

116.

INTERNET SOURCE

0.09% eprints.walisongo.ac.id

https://eprints.walisongo.ac.id/24754/1/Skripsi_1907016040_Aghnia%20Nuha_F..

117.

INTERNET SOURCE

0.09% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6057/10/10.%20BAB%20III.pdf>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24274965

118.

INTERNET SOURCE

120. 0.08% www.infolabmed.com

<https://www.infolabmed.com/2024/06/rs-permata-hati-way-jepara-lampung.htm>

0.07% ejournal.stietribhakti.ac.id

<https://ejournal.stietribhakti.ac.id/index.php/TRIBISNIS/article/download/271/20...>



119.

INTERNET SOURCE

121. 0.07% www.academia.edu

https://www.academia.edu/89385635/Stres_Kerja_dan_Turnover_Intention_di...

0.07% ojs.stai-ibnurusyd.ac.id

<https://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/article/download/86/27>



122.

INTERNET SOURCE

0.06% jbasic.org

<https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/download/3206/pdf/12470>



123.

INTERNET SOURCE

0.06% journal.stimykpn.ac.id

<https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/482/213>



124.

INTERNET SOURCE

0.03% repo.stie-pembangunan.ac.id

<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/1139/1/18612371.pdf>



125.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78704/1/ALIF%20KH..>



126.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.ub.ac.id

<http://repository.ub.ac.id/168384/1/HAZRINA%20ISHMAH.pdf>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. 0.15% economics.pubmedia.id

<https://economics.pubmedia.id/index.php/aaem/article/download/243/178/904>

2. **0.01%** repositori.uma.ac.id

https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1935/6/138600225_file6.pdf