



14.06%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 16 JUL 2025, 2:51 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
0.24%

● CHANGED TEXT
13.82%

Report #27515449

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Masalah Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan dan kesuksesannya .

105

Tantangan utama yang harus dihadapi oleh perusahaan di era modern ini adalah mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka panjang.

Fenomena turnover intention atau niat untuk berpindah tempat kerja menjadi perhatian penting para pengusaha yaitu dengan menciptakan kepuasan dan meminimalisir hal-hal penyebab terjadinya stres kerja .

Gen Z memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti preferensi terhadap fleksibilitas waktu kerja, lingkungan kerja yang inklusif, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional.

44

Menurut Pew

Research Center generasi z lahir pada tahun 1997 hingga 2012 di zaman smartphone dan merupakan generasi dekat dengan teknologi (

Digital Native), meningkatkan teknologi komputer dan keterbukaan

akses internet dibandingkan dengan generasi sebelumnya . Generasi z dihadapkan

pada berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi loyalitas mereka

terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Industri ritel memiliki

karakteristik pekerjaan dengan sistem shift dan tekanan kerja yang

cukup tinggi (Kotler & Keller, 2021). Karyawan di sektor ini

sering kali harus bekerja dalam kondisi yang dinamis, menghadapi

pelanggan yang beragam, 1 (Pamungkas & Warsiki, 2023) (Wibowo et

al., 2024) (Arum et al., 2023) serta menangani target penjualan

yang ketat. Kondisi ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan meningkatkan risiko stres kerja. Data dari Badan Pusat Statistik tahun 2023, ritel di Indonesia bertumbuh sangat pesat dalam beberapa tahun belakangan, namun tingkat turnover karyawan di sektor ini juga cenderung tinggi, terutama di kalangan karyawan muda karena mayoritas generasi z, 88% percaya bahwa tiga tahun adalah waktu yang ideal dan dianggap cukup untuk satu pekerjaan sebelum memutuskan untuk mencari tantangan baru. Faktor ini dapat membuat karyawan khususnya generasi Z mencari peluang kerja di perusahaan lain yang memenuhi ekspektasi mereka. Kepuasan kerja juga merupakan masalah yang sering menarik dalam gen z. Dengan kata lain, ketidakbahagiaan seorang karyawan yang mengalami pekerjaannya adalah sikap tidak menyenangkan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. **6** Berdasarkan survei yang ada, kebanyakan generasi z lebih memilih menjadi pengangguran daripada tidak mendapat kebahagiaan di tempat kerja. Karakteristik dan preferensi berbagai generasi z yang mempertimbangkan organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan dan kesetiaan generasi ini di tempat kerja. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang melakukan segalanya untuk bertahan hidup dalam suatu organisasi, generasi z sebenarnya mengundurkan diri ke organisasi lain yang dapat memberikan kepuasan. Kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas Perusahaan baik langsung maupun tidak langsung. 2 (Pertiwi & Prena, 2024) (Atmaja, 2022) Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziah mengatakan bahwa generasi z tidak memiliki loyalitas jangka panjang dan sebatas menjalankan pekerjaannya. Generasi z lebih cenderung memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi, oleh karena itu generasi z memiliki harapan dengan mengukur fleksibilitas kerja yang berhubungan dengan kestabilan hidup. Generasi z (lahir 1997–2012) membawa paradigma baru dalam dunia kerja. Sebagai digital native, mereka cenderung menuntut fleksibilitas waktu kerja,

kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang inklusif (Deloitte, 2023). Survei global oleh Deloitte menemukan bahwa 65% gen z lebih memilih resign daripada bertahan di pekerjaan yang tidak sesuai dengan nilai personal mereka. Pada sektor ritel, tekanan kerja seperti shift tidak tetap, interaksi dengan pelanggan yang menantang, dan kompensasi rendah semakin memperburuk kecenderungan ini (Kim & Lee, 2021).

Gambar 1.1. Turnover Karyawan (PT. JKL Bogor 2022-2024) Berdasarkan data gambar 1.1. tingkat turnover karyawan rata-rata pertahun di 0.80% dengan jumlah karyawan yang berpindah tempat kerja rata-rata perbulan 50 Orang. Jumlah ini dirasa perusahaan belum dapat mencapai tingkat kepuasan karyawannya. Sikap senang dan antusias dalam mengerjakan pekerjaan disebut kepuasan kerja. Kenaikan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2023-2024, yang kemungkinan besar 3 (Fauzi et al., 2022) McKinsey (2022) dipengaruhi oleh tekanan kerja yang semakin tinggi, perubahan pola kerja, serta kondisi ekonomi yang fluktuatif. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendasari keputusan karyawan untuk pergi meninggalkan pekerjaannya.

Gambar 1.2. Trend Turnover (PT. JKL Bogor, 2024) Data gambar 1.2. menunjukkan bahwa pada tahun 2024 dari Januari-Mei karyawan keluar mencapai 240 orang. yang menduduki peringkat tertinggi adalah karyawan dengan masa kerja dibawah 3 tahun. Tingginya turnover ini berdampak signifikan pada bisnis ritel. Menurut studi yang dilakukan oleh Allen & Bryant (2020) pergantian karyawan yang tinggi dapat meningkatkan biaya rekrutmen hingga 30% dan menurunkan kepuasan pelanggan sebesar 22% akibat kurangnya konsistensi layanan. Di Kabupaten Bogor, laporan dari Asosiasi Retail Indonesia (2023) menyebutkan bahwa 60% gerai ritel kesulitan mempertahankan karyawan gen z lebih dari 1 tahun. Fenomena ini menjadi inti perhatian bagi manajemen perusahaan, terutama di industri ritel yang mengandalkan karyawan dalam operasional sehari-hari. Tingkat turnover yang tinggi membuat perusahaan mengalami penurunan

produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, ini juga berdampak pada gangguan dalam pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami tentang faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention serta mencari solusi yang dapat meningkatkan retensi, khususnya karyawan generasi z. Strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengurangi turnover intention meliputi peningkatan fleksibilitas 4 kerja, pengembangan program kesejahteraan karyawan, pelatihan dan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan yang nyaman dan baik dalam mendukung keterlibatan dan kepuasan karyawan . Gambar 1.3. Data turnover berdasarkan alasan (PT. JKL Bogor, 2024) Data gambar 1.3. adalah jumlah karyawan keluar dengan alasan keluarnya. Dapat dilihat pada gambar alasan tertinggi keluar dari perusahaan adalah mendapat pekerjaan lain yaitu sebanyak 139 orang, ini menandakan tingkat turnover yang tinggi untuk berpindah pekerjaan. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat menaikkan tingkat turnover intention . Job embeddedness menggambarkan tingkat keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya, baik melalui hubungan sosial, kesesuaian nilai dan budaya organisasi, maupun potensi kerugian pribadi jika harus meninggalkan pekerjaannya. Karena jika tidak ada job embeddedness dalam perusahaan akan membawa pengaruh enggannya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik . Stres kerja adalah suatu respon diri seseorang terhadap tekanan kerja yang berlebihan atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Faktor-faktor stres kerja ditempat kerja melibatkan indikator beban kerja berlebihan, pengawasan yang kurang memadai dan lingkungan politik yang tidak sehat. Sementara stres kerja diluar pekerjaan bisa disebabkan karena masalah pribadi dan keuangan bahkan medis. Stres yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan turunnya kemampuan seseorang dalam bekerja sehingga akan 5 (Maulidah et al., 2022) (Pamungkas & Warsiki, 2023) mudah lelah baik fisik maupun mental . Seberapa

bahagia orang dengan pekerjaan mereka berperan besar dalam bagaimana keterikatan pekerjaan dan stres pekerjaan memengaruhi keinginan mereka untuk keluar. Ketika orang senang dengan pekerjaan mereka, mereka biasanya tetap loyal dan tidak ingin berhenti. Perusahaan perlu lebih memahami bagaimana kepuasan kerja memengaruhi hubungan antara keterikatan pekerjaan, stres pekerjaan, dan keinginan untuk keluar (Singh & Sharma, 2023). Penelitian ini menjadi relevan dalam konteks organisasi masa kini, di mana strategi untuk mempertahankan karyawan menjadi prioritas utama. Penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar perasaan terikat dengan suatu pekerjaan dan stres di tempat kerja yang membuat karyawan ingin berhenti, khususnya bagi pekerja generasi z di PT. JKL Bogor. Saat perusahaan memahami faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention, perusahaan akan lebih mudah merancang strategi yang efektif dalam mengelola SDM dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Sebagian besar penelitian terdahulu telah meneliti bagaimana keterikatan pekerjaan dan stres kerja memengaruhi keinginan untuk berhenti dari pekerjaan namun secara terpisah. Misalnya, beberapa kajian sebelumnya lebih berfokus pada pengaruh keterikatan kerja terhadap niat keluar karyawan tanpa mempertimbangkan aspek psikologis seperti stres kerja maupun peran kepuasan kerja sebagai mediasi (Zhang et al., 2024). Penelitian mengenai stres kerja lebih banyak mengeksplorasi dampaknya terhadap kepuasan kerja atau kelelahan emosional, tanpa mengaitkannya secara langsung dengan keterikatan kerja (Rahmah & Wardiani, 2021) dan intensi keluar (Park & Kim, 2023). Selain itu, masih sedikit penelitian yang menguji hubungan keempat variabel ini secara komprehensif dalam satu kerangka konseptual, khususnya pada sektor kerja yang dinamis dan berisiko tinggi terhadap turnover. Dengan demikian penelitian ini berupaya mengisi kekosongan dengan mengkaji secara menyeluruh pengaruh job embeddedness dan stres kerja terhadap tingkat turnover intention dengan mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan

pemaparan teori, penulis bermaksud melakukan kegiatan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Job Embeddedness Dan Stres Kerja Terhadap Turnover

Intention Karyawan Gen Z dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Mediasi pada PT. JKL Bogor . 1.2. 3 10 21 37 Rumusan Masalah Berdasarkan

pemaparan masalah, berikut perumusan masalah yang akan dikaji penulis

dalam penelitian: 1. 2 3 5 7 9 10 13 21 22 26 29 31 37 41 58 Apakah job

embeddedness berpengaruh terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. JKL Bogor?

2 3 5 7 9 10 12 13 21 22 26 29 31 37 41 58 62 2. Apakah stres kerja

berpengaruh terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. JKL Bogor? 2 3 5 7 9

12 13 21 22 26 29 31 37 39 41 45 58 62 3. Apakah job embeddedness

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan gen z di PT. JKL Bogor? 1 5 9 12 21 26

29 31 39 45 62 4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan gen z di PT. JKL Bogor? 1 2 3 5 9 10 13 21 29 39 45 5. Apakah

kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. 1 2 3 9

10 13 39 45 JKL Bogor? 1 2 3 7 9 10 13 24 6. Apakah kepuasan kerja

memediasi job embeddedness terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. 1 2 3 9

10 13 JKL Bogor? 2 3 9 10 13 7 7. Apakah kepuasan kerja memediasi

stres kerja terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. JKL Bogor? 2 3 6 9 10

13 1.3. 6 9 16 22 130 Tujuan Penelitian Adapun tujuan dari

penelitian ini adalah: 1. 2 5 16 18 Menganalisis pengaruh job embeddedness

terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. JKL Bogor. 2 5 16 18 92 2.

Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan gen z di PT.

2 5 16 18 JKL Bogor. 2 3 5 18 3. Menganalisis pengaruh job

embeddedness terhadap kepuasan kerja karyawan gen z di PT. JKL Bogor. 3 16 48 4.

Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gen

z di PT. JKL Bogor. 2 3 5 16 18 48 92 5. Menganalisis pengaruh kepuasan

kerja terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. 2 3 5 16 18 48 JKL Bogor.

1 2 3 5 7 16 18 24 48 6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam

memediasi job embeddedness terhadap turnover intention karyawan gen z di PT. 2 3 5

16 18 48 JKL Bogor. 1 2 3 5 18 24 85 7. Menganalisis pengaruh kepuasan

kerja dalam memediasi stres kerja terhadap turnover intention karyawan gen z di PT.

2 5 18 JKL Bogor. 1.4. Manfaat Penelitian a. Manfaat Teoritis
Penulis berharap penelitian ini akan membantu ilmu manajemen berkembang, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk membantu memahami apa yang membuat karyawan generasi z ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi studi-studi selanjutnya yang mengangkat topik serupa. b. Manfaat Praktis 1. Bagi Peneliti Peneliti berharap dapat memperoleh pengalaman yang berguna dalam melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia yang merupakan bidang minat peneliti. 2. Bagi Perusahaan Perusahaan ritel dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk membuat rencana manajemen yang lebih baik. Rencana ini dapat membantu mengurangi kemungkinan karyawan generasi z ingin keluar. Dengan mengetahui apa yang membuat karyawan ingin keluar, perusahaan dapat membuat kebijakan yang lebih terarah, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik yang membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. 6 3. Bagi Akademik Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber untuk penelitian lebih lanjut, khususnya dalam manajemen dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang ada dan memberikan bukti nyata untuk penelitian selanjutnya tentang topik serupa. 131 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Landasan Teori Teori ini bertujuan untuk memverifikasi relevansi topik penelitian. Fokus utama mencakup generasi z, niat berhenti kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta stres kerja. Oleh karena itu, tinjauan pustaka ini disusun sesuai kata kunci yang dipaparkan. 2.1 44 123 1. Generasi Z Generasi z mencakup orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini sangat mengenal teknologi digital baru. Mereka sangat ahli dalam menggunakan teknologi, terutama internet dan perangkat digital. Pew Research Center (2020) menyebutkan bahwa generasi z merupakan penduduk asli digital. Artinya mereka tumbuh saat teknologi informasi dan

komunikasi berkembang pesat. Karena itu mereka lebih mengenal komputer dan lebih mungkin memperoleh informasi secara online dibandingkan generasi sebelumnya (Sakatiriri, 2021). Generasi z dibesarkan dalam lingkungan yang sarat dengan pengaruh teknologi, yang turut membentuk kepribadian serta sistem nilai mereka. Mereka mampu beradaptasi dengan cepat terhadap kemajuan teknologi dan memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan teknologi untuk keperluan sehari-hari maupun pengembangan diri (Nusaibah, 2023). Studi yang dilakukan mengidentifikasi bahwa perilaku generasi z dapat dikategorikan ke dalam beberapa karakteristik utama. Salah satu karakteristik yang menonjol adalah bahwa generasi z dikenal sebagai the dialoguer, yaitu individu yang cenderung aktif dalam membangun komunikasi dua arah, terbuka terhadap perbedaan pandangan, dan gemar mengeksplorasi berbagai perspektif sebelum mengambil keputusan. Ciri ini menunjukkan bahwa generasi z memiliki kecenderungan untuk menjalin interaksi yang lebih kolaboratif, baik dalam lingkungan sosial maupun profesional, serta lebih menghargai transparansi dan keaslian dalam komunikasi.

2.1.2. Job Embeddedness

2.1.2.1. Pengertian Job Embeddedness

Job embeddedness merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa melekat pada pekerjaannya dan lingkungan kerjanya, yang mencakup hubungan sosial, kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi, serta potensi pengorbanan bila harus meninggalkan pekerjaan tersebut (Karatepe, 2021). Konsep ini berfungsi sebagai “jaring sosial” yang menghambat niat untuk keluar dari pekerjaan. Menurut penelitian yang menyatakan bahwa job embeddedness menjadi salah satu alasan karyawan ingin bertahan pada pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai job embeddedness di dalam pekerjaannya memiliki perasaan terikat terhadap hal-hal yang menyangkut pekerjaannya seperti teman kerja, lingkungan kerja yang 11 McKinsey (2022) Syaefudin et al. (2020) positif memungkinkan individu untuk mengekspresikan keterikatan mereka terhadap organisasi dengan menunjukkan komitmen dan upaya dalam mempertahankan keberlangsungan anggota tim di

tempat mereka bekerja. Aspek penting dari keterikatan pekerjaan dalam penilaian adalah faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi hubungan individu dengan tim dan orang lain, persepsi kesesuaian dengan pekerjaan, organisasi, dan komunitas mereka dan kemungkinan reaksi mengenai apa yang harus mereka korbankan jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka seperti frekuensi interaksi dengan rekan kerja, persepsi kecocokan diri dengan lingkungan kerja, tingkat kepuasan terhadap benefit yang diterima (Mitchell et al., 2001 dalam).

2.1.2.2. Indikator Job Embeddedness mengatakan bahwa job embeddedness memiliki tiga bagian utama: 1. Fit (Kesesuaian): Sejauh mana karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya dan organisasinya. a. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan nilai pribadi b. Kesamaan tujuan antara karyawan dan organisasi c. Lingkungan kerja yang mendukung 2. Link (Hubungan): Jumlah koneksi sosial di tempat 12 (Yoon et al., 2022) Syaefudin et al. (2020) kerja. a. Hubungan terhadap rekan kerja b. Hubungan terhadap atasan c. Keikutsertaan dalam kegiatan organisasi 3. Sacrifice (Pengorbanan): Apa yang akan hilang jika meninggalkan organisasi. a. Kehilangan fasilitas atau tunjangan b. Kehilangan kenyamanan kerja c. Risiko terhadap kestabilan karier

2.1.3. Stres Kerja 2.1.3.1. Pengertian stres kerja Stres kerja merupakan kondisi mental yang dialami oleh pekerja yang merasa tertekan karena menganggap tuntutan pekerjaan yang harus mereka tangani terlalu berat dengan kemampuan yang mereka miliki . Stres kerja dapat berupa tekanan seperti tuntutan pekerjaan, masalah pribadi hingga beban kerja berlebih yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadikan ketidakseimbangan hidup baik fisik maupun mental karyawan dalam menangani pekerjaannya, yang akhirnya mempengaruhi kehidupan karyawan, emosi dan pola pikir serta perilaku karyawan. Menurut stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tekanan psikologis yang dirasakan karyawan ketika terdapat ketidakseimbangan antara kapasitas individu dengan beban tugas atau tuntutan pekerjaan yang

diberikan kepadanya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat memicu gangguan secara psikologis maupun fisik, yang pada ujungnya berdampak 13 (Rahmah & Wardiani, 2021) Yuyun et al. (2024) pada menurunnya motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Situasi ini dapat mendorong individu untuk mempertimbangkan peluang kerja lain yang dinilai lebih menguntungkan dan memiliki tingkat tekanan yang lebih rendah.

12 Selain itu, stres kerja juga berpotensi menyebabkan burnout yang seringkali berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan apa yang kita ketahui tentang stres kerja, penulis percaya bahwa stres kerja terjadi ketika karyawan merasa tertekan di tempat kerja karena mereka pikir gaji mereka tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. 2.1.3.2. Indikator Stres Kerja menjelaskan, beberapa indikator terjadinya stres kerja yang dirangkum sebagai berikut : 1. Beban Kerja a. Jumlah tugas yang berlebihan Karyawan merasakan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan atau kapasitas mereka. b. Kelelahan kerja Karyawan sering mengalami kelelahan fisik maupun mental akibat tingginya beban pekerjaan. c. Kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Karyawan menghadapi tantangan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan karena volume pekerjaan yang tinggi. 14 (Dewi & Sriathi, 2019) Rahmah & Wardiani (2021) 2. Konflik dengan rekan kerja a. Kurangnya komunikasi Kurangnya komunikasi akan membuat sering terjadinya ketegangan antar karyawan. b. Persaingan tidak sehat ditempat kerja Persaingan yang tidak sehat akan memicu rasa cemas, kelelahan mental dan rasa tidak percaya terhadap rekan kerja. 3. Job Insecurity (Ketidakpastian pekerjaan) a. Kekhawatiran kehilangan pekerjaan Karyawan memiliki rasa cemas terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. b. Ketidakamanan posisi Karyawan merasa bahwa posisi atau peran mereka di dalam organisasi tidak sepenuhnya aman. c. Ketidakpastian karier Karyawan merasa tidak yakin terhadap prospek dan

kelangsungan karier mereka di tempat kerja saat ini. 2.1.4. Kepuasan Kerja 2.1.4.1. Pengertian kepuasan kerja mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seberapa baik atau buruk perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut kepuasan kerja memengaruhi bagaimana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, landasan teori mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ini bertumpu pada gagasan bahwa 15 Safitri et al. (2021) Pratiwis & Yudiantos (2023) kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara variabel bebas (seperti motivasi, suasana kerja, peluang pengembangan karier dan hubungan antar pekerja di tempat kerja) dengan variabel terikat (seperti kinerja, keinginan untuk tetap bekerja dan komitmen terhadap organisasi). Hasil uji mediasi dalam penelitian tersebut memenuhi persyaratan mediasi secara statistik, di mana pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja signifikan secara statistik. Pada definisi lain kepuasan kerja disebut sebagai sikap positif maupun negatif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani . 102 Sedangkan menurut Nusran (2019) dalam kepuasan kerja yaitu perilaku positif karyawan atas tugas mereka yang muncul tergantung evaluasi atas keadaan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan mencintai pekerjaannya dengan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, hubungan kerja dan lingkungan Studi oleh mengungkapkan bahwa penerapan sistem supervisi yang terencana dan terstruktur dapat menjaga kualitas kinerja serta memberikan umpan balik yang membangun bagi pegawai. Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan, Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dapat bersifat positif atau negatif, dan berasal dari apa yang dicapai, dialami, dan terjadi dalam pekerjaannya. 2.1.4.2. Indikator Kepuasan Kerja Indikator kepuasan kerja adalah hal-hal tertentu yang kita gunakan untuk melihat seberapa bahagia orang-orang 16 (Nyoman et al., 2024) Maulidah et al. (2022) (Atmaja, 2022). Novriansyah & Alie (2024) dengan pekerjaan

mereka. Menurut indikator kepuasan kerja meliputi: 1. Pembayaran upah / Gaji Pembayaran upah yang sesuai dengan beban kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja / suasana kerja Lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan membantu dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, suasana kerja di mana orang saling mendukung membantu karyawan merasa senang dengan perusahaan dan membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. 3. Kelompok dan rekan kerja Kelompok kerja salah satu yang menjadi pertimbangan setiap karyawan yang menetap di suatu perusahaan. Dengan rekan kerja yang baik, positif dan saling support akan membuat suasana tenang di perusahaan. 4. Supervisi Supervisi atasan sangat menentukan suasana kerja yang tercipta, dengan penerapan supervisi yang tepat dan sesuai dengan jenis pekerjaan akan membuat lancar jalannya suatu perusahaan. 2.1.5. Turnover Intention 2.1.5.1. Definisi Turnover Intention Keinginan untuk pindah kerja berarti seorang karyawan sedang berpikir untuk segera keluar dari pekerjaannya (Zhang & Guo, 2023). Turnover intention merujuk pada niat individu untuk berhenti yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, stres dan kepuasan kerja 17 Novriansyah & Alie (2024) (Hanaysha, 2021). Hal yang dimaksud adalah keputusan ingin berpindah tempat kerja karena karyawan tidak mendapatkan sesuatu yang diinginkan karyawan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut pandangan lain, turnover intention berkaitan dengan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dapat dipicu oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah adanya peluang kerja yang dianggap lebih menarik atau menjanjikan di organisasi lain, baik dari segi kompensasi, jenjang karier, maupun lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan harapan individu. 22 Penelitian ini menyatakan bahwa turnover intention dapat didefinisikan sebagai niat seseorang untuk berpindah pekerjaan. Tingkat turnover intention yang tinggi dapat membawa berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi, termasuk

peningkatan biaya untuk proses rekrutmen dan pelatihan, penurunan produktivitas kerja, serta gangguan terhadap kelancaran operasional perusahaan. Pemahaman yang mendalam serta pengelolaan yang tepat terhadap turnover intention menjadi hal yang krusial dalam upaya mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Alasan dipilihnya turnover intention adalah karena tingkat turnover Perusahaan ritel terutama PT. JKL Bogor tinggi dan rata-rata karyawan keluar direntang usia gen z. 2.1.5.2. Indikator Turnover Intention 18 (Syaefudin et al., 2020) (Chandra, 2022) Menurut hal-hal berikut dapat menunjukkan seberapa besar kemungkinan seseorang meninggalkan pekerjaannya: 1. Memikirkan keluar dari pekerjaan Suatu pertimbangan untuk keluar dari posisi pekerjaannya, biasanya diawali oleh rasa ketidakpuasan akan tugas dan pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan di perusahaan. 2. Niat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik Keinginan seseorang dalam mencari peluang kerja yang lebih baik. 3. Niat keluar perusahaan Mengungkapkan keinginan kuat karyawan meninggalkan pekerjaannya setelah karyawan mencari dan menemukan peluang yang lebih baik. Keputusan akhir tergantung pada situasi dan preferensi karyawan. Bukan hanya sekadar tunjangan maupun insentif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menjadi dasar yang penting dalam penyusunan studi ini. Pemanfaatan kajian sebelumnya bertujuan untuk membantu penulis dalam memahami berbagai temuan yang telah dicapai oleh para peneliti sebelumnya, sehingga dapat memberikan arah yang lebih jelas dalam merumuskan fokus dan kerangka penelitian saat ini. Tabel 2.

1. Penelitian Terdahulu 19 Maulidah et al., (2022)

Beberapa penelitian pada Tabel 2.1 menunjukkan cara yang berbeda dalam mempelajari hal-hal yang mempengaruhi turnover intention. Misalnya menemukan bahwa transformational leadership dan job stress mengubah seberapa besar keinginan orang untuk keluar. Sementara penelitian oleh Maulidah et al., (2022) menemukan bahwa job stress sangat mempengaruhi turnover intention.

Hasil yang serupa, stres kerja diketahui memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Sementara Taufik Hidayat (2024) menemukan bahwa stres kerja dan job insecurity mempengaruhi turnover intention sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh. Penelitian lain oleh Nurramadhania Kusuma Putri (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa besar kemungkinan orang untuk keluar, terutama di perusahaan startup. Penelitian oleh Yudha Manggala Dwi Santoso (2022) dan Muhammad Rojaki (2021) juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja, beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja sangat memengaruhi turnover intention di berbagai industri. Penelitian menyebutkan bahwa faktor kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan, dan supervisi sangat memengaruhi seberapa bahagia seseorang terhadap pekerjaannya di suatu perusahaan. Penelitian menyatakan aturan kerja fleksibel berpengaruh pada kepuasan kerja dan beban kerja memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan pendapat yang menyatakan bahwa besarnya beban pekerjaan dan seberapa bahagia seseorang terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan. 20 Wibowo et al. (2024) Syaefudin et al., n.d (2020) (Marvin, 2023) Atmaja (2022) Pertiwi & Prena (2024) Rahmah & Wardiani (2021) Kepuasan kerja menurut berperan sebagai perantara yang menggambarkan atau memperjelas hubungan antara variabel bebas (seperti motivasi, suasana kerja, peluang pengembangan karier, hubungan sosial di tempat kerja dan keseimbangan kerja-hidup) dengan variabel terikat (seperti kinerja, keinginan untuk tetap bekerja, dan komitmen terhadap organisasi). Sedangkan menurut stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention namun berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang memediasi hubungan stres kerja dengan turnover intention. Perbedaan metodologi dan temuan dalam penelitian ini mencerminkan kompleksnya pemahaman terhadap turnover intention di berbagai sektor industri dan organisasi, namun secara keseluruhan,

penelitian ini menemukan bahwa hal-hal seperti keterikatan pekerjaan, kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja penting untuk dipikirkan. Mempertimbangkan hal-hal ini dapat membantu menurunkan pergantian karyawan dan mempertahankan karyawan di sektor ritel dan industri lainnya.

2.2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual adalah rencana yang menunjukkan bagaimana berbagai ide dan faktor saling terhubung. Ide dan faktor ini terkait dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual berfungsi untuk menggambarkan korelasi antara variabel yang diselidiki serta sebagai pedoman dalam mengidentifikasi permasalahan penelitian serta perumusan hipotesis. Penelitian ini memiliki fokus utama pada faktor yang dapat mempengaruhi tingkat 21 Pratiwis & Yuniantos (2023) Dewi & Sriathi (2019) (Atmaja, 2022) turnover intention karyawan gen z di PT. JKL Bogor. Studi ini mengkaji bagaimana keterikatan pekerjaan dan stres kerja memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja.

Keterikatan pekerjaan dan stres kerja merupakan variabel bebas, sedangkan keinginan untuk berpindah kerja merupakan variabel terikat. Variabel dependen (Y): Turnover Intention (keinginan untuk berpindah kerja) Variabel Independen (X): X.1: Job Embeddednes (Keterikatan Kerja) X 59 2: Stres Kerja Variabel mediasi (Z): Kepuasan kerja Job embeddedness, stres kerja dan turnover intention, dengan digambarkan kerangka penelitian seperti gambar dibawah ini: Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.2.2. Hipotesis Hubungan Antar Variabel

Setelah meninjau penelitian yang ada dan mempertimbangkan bagaimana berbagai hal yang kami pelajari saling berhubungan, peneliti menemukan ide berikut untuk menguji:

2.2.2.1. Pengaruh Job Embeddedness terhadap Turnover Intention

Job embeddedness dipercaya memiliki peran dalam menekan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. 22 Ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya, memiliki hubungan sosial yang kuat di lingkungan kerja, dan merasa akan kehilangan banyak hal jika keluar, maka mereka cenderung bertahan. menegaskan bahwa keterikatan kerja yang

tinggi secara signifikan menurunkan turnover intention dalam industri barang dan jasa, hal ini menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki hubungan negatif dengan turnover intention . 23 28 H1: Job embeddedness berpengaruh negatif terhadap turnover intention. 2.2.2.2. Pengaruh Stres

Kerja terhadap Turnover Intention Perasaan stres di tempat kerja sering kali dihubungkan dengan keinginan yang lebih besar untuk berhenti. Tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakjelasan tanggung jawab sering kali menurunkan motivasi dan komitmen karyawan. Yu et al. (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dan seberapa besar kemungkinan karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya. Menurut hal-hal seperti lingkungan fisik di tempat kerja dapat menyebabkan stres kerja. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan tekanan psikologis yang berdampak negatif terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja. Selanjutnya kelompok kerja turut memengaruhi, seperti rendahnya tingkat kepercayaan antar rekan, hambatan komunikasi, dan hubungan antar karyawan yang kurang 23 Syaefudin et al. (2020) Fauzi et al. (2022) harmonis. Terakhir, aspek organisasi juga menjadi penyebab, khususnya struktur perusahaan yang tidak efisien dan kebijakan yang tidak sesuai. Sejumlah temuan mengindikasikan bahwa intensi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya cenderung meningkat seiring dengan tingginya tingkat stres kerja yang dialami. 23 27 28 39 59 66 89 90

117 H2: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Turnover Intention . 2.2.2.3. Pengaruh Job Embeddedness terhadap Kepuasan kerja Hubungan antara job embeddedness terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Ketika karyawan merasa cocok dan terhubung dengan organisasi serta melihat nilai dari posisinya, mereka cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi. Zhang dan Liu (2022) menemukan bahwa job embeddedness tidak hanya menurunkan turnover intention secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja. Pada penelitian Mitchell et al. (2001) dalam menunjukkan bahwa keterikatan terhadap pekerjaan memiliki peran yang lebih dominan dalam memprediksi

kepuasan kerja, kecenderungan untuk berpindah, serta turnover aktual, dibandingkan dengan keterikatan di luar lingkungan kerja deini ini kemudian memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Berdasarkan hal ini hipotesis ketiga sebagai berikut. **7 22 69 98 120** H3: Job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . 24 Mashudi & Erdiansyah (2023) 2.2.2.4. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja Stres kerja secara negatif memengaruhi kepuasan kerja karena karyawan yang sering mengalami tekanan kerja cenderung merasa tidak puas, karena ketegangan tersebut mengurangi rasa nyaman dan kontrol dalam pekerjaan.

69 Penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada meningkatnya keinginan berpindah pekerjaan. H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT JKL. 2.2.2.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga sangat memengaruhi keinginan mereka untuk keluar. Karyawan yang menyukai pekerjaannya, termasuk memiliki tempat kerja yang baik dan mendapatkan penghargaan dari perusahaan, biasanya ingin bertahan lebih lama. menemukan dalam penelitian mereka tentang industri perhotelan di Yordania bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat sangat menurunkan keinginan untuk keluar. **11 23 45 72 78 90 128** H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. 25 Nyoman et al. (2024) Maqableh et al. (2023) 2.2.2.6. Pengaruh kepuasan kerja memediasi job embeddedness terhadap Turnover Intention Kepuasan kerja membantu menghubungkan seberapa terhubungnya seseorang dengan pekerjaannya dan keinginan mereka untuk keluar. Keterikatan pekerjaan memengaruhi keinginan untuk keluar, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan membuat orang lebih bahagia di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaan dapat membuat seseorang lebih bahagia, sehingga kecil kemungkinannya untuk ingin meninggalkan perusahaan.

7 24 119 H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara job

embeddedness dan turnover intention. 2.2.2.7. 1 24 85 100 Pengaruh kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap turnover intention. Kepuasan kerja yang dimiliki dipercayai menimbulkan rasa bahagia ditempat kerja yang menghubungkan tingkat stres dengan keinginan Anda untuk berhenti. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian juga mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui peran mediasi dari kepuasan kerja H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention. 26 Mashudi & Erdiansyah (2023) Dewi & Sriathi (2019) BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Penelitian pada hakikatnya merupakan suatu proses ilmiah yang disusun secara sistematis dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna memperoleh pemahaman yang mendalam serta menjawab permasalahan atau mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini berlandaskan pada prinsip-prinsip ilmiah yang bersifat rasional, empiris, dan terstruktur. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sesuai dengan pendapat Sujarweni (2020), pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan kesimpulan melalui proses analisis data berbasis statistik atau teknik pengukuran lainnya, dengan tujuan menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti sampel sesuai kategori yang ditentukan oleh peneliti, dengan instrumen pengukuran yang telah disiapkan sebelumnya, kemudian dilanjutkan dengan analisis data secara kuantitatif melalui pengolahan statistik. Tujuan dari proses ini adalah untuk menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan pada tahap sebelumnya. 77 Pada penelitian ini, variabel bebas meliputi Job Embeddedness (X1) dan Stres Kerja (X2), dan variabel terikat adalah Turnover Intention (Y) dan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z). Pendekatan ini dipilih karena memberikan gambaran yang tepat mengenai hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. 27 3.2 Objek Penelitian Berlandaskan

aspek yang dimiliki individu, benda, maupun aktivitas yang menunjukkan variasi-variasi yang dilakukan analisis untuk mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2020).

98 129 Objek penelitian ini adalah karyawan generasi z yang bekerja di PT. JKL

Bogor, khususnya generasi z dipilih sebagai fokus penelitian karena mereka memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti preferensi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, harapan karier yang tinggi, serta kecenderungan berpindah kerja lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya. Sebagai kelompok tenaga kerja yang tumbuh dalam era digital, generasi z cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, dukungan terhadap kesehatan mental, serta kesempatan pengembangan karier yang jelas. Mereka juga lebih terbuka terhadap peluang kerja baru dan tidak ragu untuk berpindah pekerjaan.

6 Generasi z dengan mudah berpindah ke organisasi lain yang dapat memberikan kepuasan pribadi bahkan jika mereka tidak memiliki rencana cadangan (Wyman, 2023). Mereka merasa bahwa tempat kerja saat ini tidak memenuhi harapan mereka dalam konteks sektor ritel, karyawan generasi z menghadapi berbagai tantangan seperti jam kerja yang tidak menentu, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta tekanan dari interaksi dengan pelanggan yang beragam. Penelitian ini ingin mengetahui hal-hal apa saja yang memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z di industri ritel Bogor untuk keluar dari pekerjaannya.. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mencari peran job embeddedness dan stres kerja sebagai variabel utama yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan kepuasan kerja 28 sebagai mediasi. Job embeddedness menjadi aspek krusial bagi karyawan gen z karena mempunyai keterikatan sehingga karyawan akan berfikir lebih dalam untuk keluar dari Perusahaan. Perasaan stres di tempat kerja juga dapat membuat orang ingin berhenti dari pekerjaannya. Dalam industri ritel, karyawan sering kali mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat tuntutan pelayanan pelanggan, target penjualan, serta jam kerja yang panjang dan tidak

teratur. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi motivasi kerja, menurunkan kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan harapan mereka. Melalui penelitian ini, Penulis berharap penelitian ini akan membantu orang memahami sepenuhnya apa yang membuat karyawan Generasi Z di bidang ritel ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Penulis juga berharap bahwa temuan penelitian ini akan membantu perusahaan membuat rencana yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan mereka 3.3. 132 Populasi

dan Sampel 3.3 1 Populasi Sugiyono (2019) mengatakan populasi mengacu kepada objek atau subjek dengan karakter yang ditentukan oleh peneliti untuk mencapai hasil dan Kesimpulan yang diinginkan. Penggunaan populasi bertujuan membantu peneliti mengelompokkan orang atau subjek untuk menjadi fokus pada pengumpulan data. Penelitian ini mengamati seluruh karyawan PT. JKL Bogor yang berjumlah 2.251 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki keterikatan terhadap organisasi. Selain itu, 29 sektor ritel khususnya toko memiliki dinamika kerja yang khas, seperti jadwal kerja yang fleksibel, tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kompetitif. Hal-hal ini dapat menjadi alasan mengapa pekerja Generasi Z lebih cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya 3.3 63 75 2 Sampel Sugiyono (2021) mengatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi, termasuk ciri-cirinya. 63 Jadi, sampel yang dipilih harus benar-benar mencerminkan keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, sampel dipilih dengan menggunakan metode Random Sampling. Menurut Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa Random Sampling merupakan cara untuk mengambil sampel secara acak dari suatu populasi, tanpa memperhatikan kelompok-kelompok yang berbeda dalam populasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengumpulkan data secara langsung dari unit sampling yang dijumpai. 111 Ini dilakukan agar populasi terwakili secara proporsional dalam sampel, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan adil. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang bekerja di operasional toko dan

office PT. JKL Bogor sebanyak 2.251 karyawan. Dengan demikian memungkinkan penelitian untuk mendapatkan data yang lebih representatif dan menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan sebagai berikut:

Rumus Slovin: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ Keterangan: n = ukuran sampel, N = jumlah populasi (2.251 orang), e = margin of error (tingkat kesalahan, biasanya 0,5)

$$n = \frac{2.251}{1 + 2.251(0.05)^2} = \frac{2.251}{1 + 2.251(0.0025)} = \frac{2.251}{1 + 0.0056275} = \frac{2.251}{1.0056275} \approx 223.8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa peneliti menggunakan 224 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Jumlah ini dianggap cukup untuk mewakili populasi dengan tingkat akurasi yang dapat diterima dalam penelitian sosial. Sampel ini kemudian dibagi secara proporsional ke dalam masing-masing strata (divisi kerja) dan diambil secara acak menggunakan teknik Random Sampling. Lebih lanjut, dalam proses pengambilan data, penelitian ini akan memastikan bahwa seluruh responden memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yaitu karyawan generasi Z yang aktif bekerja di PT. JKL Bogor, kriteria pengalaman kerja minimal 5 bulan dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki cukup pengalaman dalam menghadapi dinamika kerja di lingkungan ritel sebelum memberikan pandangan terkait turnover intention. Dengan menggunakan metode ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih rinci tentang apa yang membuat pekerja Generasi Z ingin meninggalkan pekerjaan 31 mereka. Pemahaman ini kemudian dapat membantu manajer ritel membuat rencana yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan mereka.

3.4 Teknik Pengumpulan Data Informasi

utama penelitian ini diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner daring yang dikirim melalui WhatsApp yang terhubung dengan Google Forms. WhatsApp dipilih karena sulit untuk bertemu langsung dengan responden karena jadwal kerja yang berbeda-beda. Selain itu, penggunaan aplikasi ini lebih murah dibandingkan dengan kuesioner cetak.

Menurut Sujarweni (2020) kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyampaikan sejumlah pernyataan kepada

responden untuk kemudian dijawab sesuai dengan persepsi mereka. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk mengetahui pemahaman individu maupun kelompok terhadap sikap dan persepsi mereka mengenai permasalahan sosial yang diteliti. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai bagian dari fenomena sosial yang menjadi fokus kajian. **73** Responden diminta untuk memberikan penilaian tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang disajikan, menggunakan skala penilaian 1 sampai 5 untuk menunjukkan tingkat tanggapan mereka. Dalam kerangka penelitian ini, variabel-variabel yang berkaitan dengan fenomena social dirumuskan secara jelas dan terstruktur sesuai dengan metodologi yang dijelaskan oleh (Sugiyono 2020). **42** 3.4 1 Definisi Operasional Variabel Menurut Sugiyono (2020), mengatakan bahwa variabel adalah sesuatu yang peneliti putuskan untuk diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi dan membuat kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel: 1. Variabel Bebas (Independent) variabel independen adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi atau mengubah variabel lain. Penelitian mereka menekankan pentingnya pengaruh variabel bebas dalam eksperimen untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel- variabel yang ada seperti: a. Job Embeddedness (X1) Job Embeddedness adalah salah satu jaringan alasan yang mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaanya dalam organisasi sendiri dan komunitas yang ada dalamnya disaat karyawan memiliki job embeddedness akan lebih rendah terhadap niat untuk berpindah kerja. b. Stres Kerja (X2) Stres kerja merupakan tekanan emosional maupun fisik yang dirasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi, beban kerja berlebihan, serta kurangnya **33** Indrawan Sanny et al. (2020) (Syaefudin et al., 2020) kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan. mengatakan bahwa stres kerja dapat berasal dari hal-hal seperti lingkungan kerja yang buruk, konflik peran, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta ekspektasi yang terlalu tinggi terhadap pekerja. Stres yang tinggi

dapat memperburuk kinerja dan membuat pekerja semakin ingin keluar. 104 2.

Variabel Terikat (Dependent) Menurut Sugiyono (2019) variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh oleh variabel bebas. 25 41 Variabel terikat

pada penelitian ini yaitu turnover intention (Y). Turnover intention mengacu

pada keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya,

baik untuk pindah ke perusahaan lain atau keluar dari dunia kerja

secara keseluruhan. menjelaskan bahwa turnover intention dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti tingkat kepuasan

kerja, stres dan job embeddedness, serta faktor eksternal seperti

peluang kerja di tempat lain dan kondisi ekonomi. Turnover intention

yang tinggi dalam suatu Perusahaan dapat menyebabkan meningkatnya

biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan stabilitas dan

produktivitas perusahaan. Pemahaman yang dalam tentang faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi turnover intention dapat merancang strategi

yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan gen z di sektor

ritel Kabupaten Bogor. Strategi ini dapat mencakup penerapan kebijakan

job embeddedness yang lebih fleksibel, pengelolaan stres kerja yang

efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan

kondusif bagi perkembangan karier karyawan. 34 Nyoman et al. (2024)

Maulidah et al. (2022) 3. Variabel Mediasi Kepuasan kerja adalah

perasaan senang terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian terhadap

aspek-aspek pekerjaan. Berdasarkan penelitian dari Suharti et al.

(2022), indikator kepuasan kerja meliputi: ✕ Gaji dan tunjangan ✕ Kond

isi kerja ✕ Hubungan dengan rekan kerja ✕ Pengakuan dan pengharg

aan Tabel 3. 1 Operasional Variabel Teknik Analisis Data Sugiyono

(2020) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu cara langkah

demi langkah untuk menyusun informasi yang dikumpulkan dari berbagai

sumber, seperti mengamati, berbicara dengan orang lain, melihat

dokumen, dan lain sebagainya. Tujuannya adalah mengolah dan

menjelaskan informasi tersebut sehingga peneliti dan orang lain dapat

memahaminya dengan baik. 67 109 Pada penelitian ini, peneliti menggunakan

pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan inferensial.

15 19 34

55 61 96 Penelitian ini menerapkan metode Partial Least Squares

Structural Equation Modeling (PLS-SEM) sebagai salah satu cara untuk

menganalisis statistik dan menarik kesimpulan.

PLS-SEM dipilih karena mampu menangani model struktural dengan variabel laten yang kompleks, serta cocok digunakan pada jumlah sampel kecil hingga menengah dan data yang tidak berdistribusi normal. 35 (Hair et al., 2021) Menurut Sarstedt et al. (2021), Structural Equation Modeling (SEM) sering disebut sebagai "analisis multidimensi" karena kemampuannya dalam mengevaluasi hubungan antar beberapa variabel secara bersamaan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi interaksi yang kompleks antar variabel serta menguji model teoritis yang mendasari hubungan tersebut, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap struktur data yang dianalisis. Harahap (2020) menambahkan bahwa dalam SEM terdapat dua model utama, yaitu model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta model struktural yang menjelaskan hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang merupakan tools khusus untuk menerapkan metode PLS-SEM. Proses analisis dalam PLS-SEM meliputi pengujian validitas konstruk (convergent dan discriminant validity), reliabilitas (composite reliability dan Cronbach's alpha), serta pengujian hubungan antar variabel melalui path coefficient dan nilai R-square. Seperti penjelasan bahwa pelaporan hasil PLS-SEM harus mencakup evaluasi model pengukuran dan model struktural secara terpisah untuk memastikan keakuratan dan validitas model penelitian. Penelitian sebelumnya telah menggunakan PLS-SEM untuk mempelajari hal-hal seperti keterikatan pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah dalam organisasi. Dengan demikian, 36 Hair et al. (2021) (Egarini & Prastiwi, 2022) PLS-SEM dianggap sesuai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini secara menyeluruh



dan mendalam. 3.5. Analisis deskriptif Analisis deskriptif ini digunakan sebagai langkah awal untuk menggambarkan karakteristik dari responden serta pola data yang diperoleh sebelum dilakukan analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2019). Teknik ini memanfaatkan ukuran statistik sederhana seperti frekuensi, persentase, rata-rata dan standar deviasi untuk memahami distribusi data dan memberikan gambaran awal terhadap keterkaitan antara job embeddedness , stres kerja, dan turnover intention (Sanusi, 2011; Widodo, 2020). Dalam konteks penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengurutkan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan berapa lama mereka telah bekerja di perusahaan. Hal ini membantu memberikan pemahaman awal tentang seberapa besar kemungkinan orang akan meninggalkan pekerjaan mereka di setiap kelompok.

3.5.1. Pengujian Model Pengukuran (Measurement Model)

Model pengukuran ini diuji untuk memastikan instrumen penelitian, yang berupa kuesioner dengan berbagai indikator untuk setiap variabel, valid dan dapat dipercaya. Pengujian ini bertujuan agar Perusahaan dapat mengetahui apakah indikator-indikator yang digunakan dapat yang dimaksud akan menjadi akurat. Proses Pengujian Model Pengukuran:

1. **118** Validitas Konvergen 37 Validitas konvergen diperiksa menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai AVE lebih dari 0.5, berarti indikator-indikator tersebut dapat menggambarkan variabel laten dengan baik.
2. Validitas Diskriminan Validitas diskriminan melihat sejauh mana variabel- variabel yang berbeda tidak saling tumpang tindih. **11 19 53 84** Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Fornell- Larcker Criterion , di mana akar kuadrat AVE harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. **34 40 54**
3. Reliabilitas Reliabilitas diuji dengan menggunakan Cronbach's Alpha dan juga Composite Reliability (CR). Jika nilai keduanya lebih besar dari 0.7, artinya instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik.

3.5.2. Pengujian Model Struktural (Structural Model)

Setelah memeriksa model pengukuran, langkah selanjutnya adalah

memeriksa model struktural, yang menunjukkan bagaimana variabel tersembunyi saling berhubungan. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk melihat bagaimana Job Embeddedness (X1) dan Stres Kerja (X2) mempengaruhi Turnover Intention (Y), dengan peran Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. 3.5.3. Uji Hipotesis Hubungan antara setiap variabel yaitu variabel independen dan dependen diuji dengan melihat path coefficients yang dihasilkan SmartPLS. Koefisien jalur ini menunjukkan seberapa kuat dan arah hubungan antar 38 variabel. Pengujian signifikansi dilakukan dengan bootstrapping, yang menghasilkan t-statistics. Jika t-statistics lebih besar dari 1.96, hubungan tersebut dianggap signifikan pada level 0.05.

3.5.3.1. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pengujian mediasi untuk melihat apakah Kepuasan Kerja penting dalam menjelaskan hubungan antara keterikatan kerja dan Keinginan untuk berpindah kerja. Jika hasilnya menunjukkan efek tidak langsung yang kuat, maka kepuasan kerja dipandang sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan ini.

3.6.3.2. Evaluasi Model Setelah pengujian dilakukan, hasil model dievaluasi dengan memperhatikan beberapa aspek: 1. R-Squared (R^2) Nilai R^2 menunjukkan seberapa baik model menjelaskan perubahan pada variabel utama yang Anda pelajari. Nilai R^2 yang lebih tinggi berarti model lebih baik dalam menjelaskan perubahan ini. Misalnya, jika turnover intention memiliki nilai R^2 sebesar 0,65, model dapat menjelaskan 65% perubahan dalam turnover intention.

61 2. Path Coefficients 39 (Hair et al., 2021) Koefisien jalur menunjukkan kekuatan antar hubungan variabel. Misalnya, koefisien jalur yang negatif antara job embeddedness dan turnover intention (-0.35) menunjukkan adanya hubungan negatif yang sedang. 3. T-Statistics dan P-Values Bootstrapping menghasilkan nilai t-statistics dan p-value yang digunakan untuk menguji secara signifikansi hubungan antar variabel. Jika statistik- t lebih dari 1,96, nilai-p kurang dari 0,05. Jika ini terjadi, hubungan antara variabel dikatakan signifikan. 4. Indikator Mediasi Pengujian mediasi



akan dilihat apakah pengaruh antara job embeddedness dan turnover intention menjadi lebih kecil atau hilang setelah memasukkan kepuasan kerja sebagai mediasi. Jika pengaruh ini berkurang, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan tersebut. 3.6.3.3. Interpretasi Hasil Setelah seluruh analisis dilakukan, hasilnya akan digunakan untuk menguji hipotesis dan memberikan kesimpulan dari penelitian ini. Berikut hal-hals yang perlu diperhatikan: 1. Pengaruh Langsung Keterikatan kerja dan stres kerja dapat dipelajari untuk melihat bagaimana keduanya memengaruhi 40 keinginan untuk keluar dari perusahaan. Jika keterikatan kerja memiliki efek negatif yang kuat, artinya ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, mereka cenderung tidak ingin meninggalkan perusahaan.. 2. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Jika job embeddedness berpengaruh terhadap turunnya tingkat turnover intention setelah kepuasan kerja dimasukkan, maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki fungsi yang penting dalam hubungan tersebut. 3. Evaluasi Model Secara Keseluruhan Melalui evaluasi terhadap R^2 , path coefficients, dan hasil bootstrapping, dapat disimpulkan seberapa baik model ini menggambarkan fenomena yang diteliti dan seberapa signifikan hubungan antar variabel dalam model. 4 BAB IV HASIL DAN

PEMBAHASAN 41 4.1 Hasil analisis data Pengambilan data dikumpulkan

pada bulan Juni 2025. 4 127 Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

untuk menguji hipotesis. 4 8 12 15 16 17 20 26 27 32 34 38 46 47 49 50 52 53 55 67 68

74 78 79 106 Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling

(SEM) yang dianalisis dengan metode Partial Least Square (PLS). Variabel yang

dianalisis melibatkan job embeddedness, stres kerja, kepuasan kerja,

dan turnover intention. Sebanyak 341 responden yang merupakan

karyawan PT. JKL Bogor yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. 4

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 5 hingga 6

pernyataan untuk setiap variabel yang dikaji. Pada bab ini disajikan

hasil penelitian lapangan yang meliputi profil responden, pengukuran

variabel, nilai Outer Loadings , reliabilitas dan validitas konstruk, nilai R-Square (R^2), F-Square (F^2), serta koefisien jalur (Path Coefficients). Selain itu, juga disampaikan hasil pengujian hipotesis dan analisis statistik terhadap hipotesis tersebut yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

4 4.1 1 Analisis

Demografi Penelitian ini melibatkan 341 karyawan dari PT JKL Bogor sebagai responden. Analisis demografi dilakukan untuk memahami karakteristik dasar responden berdasarkan beberapa kategori utama, yaitu posisi atau jabatan, lama bekerja, dan jenis kelamin. Mengetahui rincian demografi ini penting karena hal itu dapat mengubah seberapa bahagianya orang di tempat kerja, apakah mereka berencana untuk keluar, dan bagaimana mereka melihat hal-hal lain yang kita pelajari, seperti 42 keterikatan pekerjaan dan stres kerja.

Klasifikasi posisi atau jabatan memberikan wawasan tentang hierarki atau level pekerjaan responden, mulai dari posisi manajerial, staf administrasi hingga store crew . Posisi atau jabatan ini biasanya berhubungan erat dengan tanggung jawab, tingkat stres, serta ekspektasi terhadap kompensasi dan jenjang karir, yang pada akhirnya dapat memengaruhi intensi turnover . Lama bekerja juga dianalisis sebagai salah satu faktor demografis penting. Lama bekerja menunjukkan tingkat keterikatan responden dengan perusahaan, yang sering kali berhubungan dengan loyalitas, kepuasan kerja, serta potensi turnover . Responden diklasifikasikan berdasarkan jumlah tahun mereka bekerja di perusahaan untuk melihat pola distribusi pengalaman kerja. Klasifikasi jenis kelamin dilakukan untuk memahami komposisi gender dalam populasi responden. Komposisi gender dapat memberikan pandangan terkait perbedaan kebutuhan, persepsi dan motivasi antara pria dan wanita dalam lingkungan kerja, khususnya dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan turnover intention .

Sumber : Olah data primer, (2025) Distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 341 orang, 55% di antaranya adalah wanita dan 45% adalah

pria. Proporsi ini memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah wanita, yang dapat memberikan perspektif tersendiri dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan intensi turnover di 43 lingkungan kerja PT JKL Bogor.

Distribusi ini dapat berkontribusi dalam interpretasi hasil secara lebih komprehensif, mengingat bahwa persepsi terkait aspek- aspek pekerjaan sering kali berbeda berdasarkan gender . Sumber : Olah data primer, (2025) Distribusi lama bekerja responden dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 33% memiliki masa kerja antara 2–3 tahun. Sebanyak 28% responden telah bekerja antara 3-4 tahun. Sebanyak 19% responden bekerja 4-5 tahun. Sebanyak 10% bekerja 1-2 tahun. Sementara 5% lainnya memiliki pengalaman kerja antara >5 tahun. Hanya 4% responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki ikatan cukup bervariasi dengan perusahaan. Responden dengan masa kerja lebih lama mungkin memiliki perspektif yang berbeda mengenai job embeddedness dan stres kerja dibandingkan dengan karyawan baru, sehingga memberikan dimensi tambahan dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover di perusahaan. Sumber: Olah data primer, (2025) Distribusi posisi atau jabatan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu 69%, berada pada posisi store crew atau karyawan toko. Sebanyak 25% responden menduduki posisi sebagai admin dan persentase selanjutnya berada di posisi manajer 44 dan supervisor yang hanya 3% responden yang memiliki jabatan tersebut. Komposisi jabatan ini adalah gambaran mengenai hierarki dalam struktur organisasi di perusahaan, dengan sebagian besar responden berada di posisi non-manajerial . Tingkat jabatan ini dapat memengaruhi persepsi responden terhadap variabel penelitian seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan intensi turnover. Karyawan dengan jabatan lebih tinggi mungkin memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap job embeddedness dan stres kerja dibandingkan

mereka yang berada di posisi yang lebih rendah, sehingga dapat memberikan variasi perspektif dalam analisis. 4.2 Analisis statistik deskriptif Data dari kuesioner digunakan untuk mencari nilai rata-rata (mean), simpangan baku, dan nilai terendah dan tertinggi untuk setiap hal yang diteliti. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar variasi jawaban atas pertanyaan. Simpangan baku dan nilai rata-rata membantu menentukan seberapa berbeda atau mirip jawaban tersebut. Jika simpangan baku mendekati nol, berarti datanya sangat mirip dan tidak terlalu bervariasi. Sebaliknya, jika nilai tersebut cukup besar, maka menunjukkan bahwa data bersifat heterogen atau memiliki keragaman yang tinggi (Febriani, 2022). 45 4.2.1 Variabel job embeddedness Tabel 4. 1 Data statistik deskriptif job embeddedness Sumber: Olah data primer, (2025) Analisis deskriptif variabel keterikatan pekerjaan menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dari enam indikator berada pada rentang 2.589 hingga 2.891. Indikator JE3 memiliki nilai rata-rata tertinggi (2.891), sementara nilai terendah terdapat pada JE4 (2.589). Hal ini mencerminkan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi secara umum masih berada pada tingkat moderat, dengan kecenderungan belum sepenuhnya tinggi. Sementara itu, nilai standar deviasi berada antara 1.244 hingga 1.346, mengindikasikan bahwa responden memberikan jawaban yang cukup beragam terhadap setiap pernyataan. Variasi terbesar terlihat pada indikator JE2 dan JE3 dengan standar deviasi 1.346 dan 1.325, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap aspek tersebut cukup bervariasi. Seluruh indikator memiliki nilai 1 sampai 5, menandakan bahwa responden menggunakan seluruh skala penilaian yang disediakan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kelompok responden yang memiliki pandangan berbeda terhadap indikator yang dimaksud.

113 Sebaliknya, standar deviasi yang lebih rendah mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau seragam. Dengan demikian, standar deviasi menjadi indikator penting dalam memahami tingkat



kesamaan atau perbedaan persepsi responden terhadap variabel yang diukur. 4.2.2 Variabel stres kerja 46 Analisis deskriptif terhadap indikator pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata berada pada kisaran 3.317 hingga 3.686. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah SK2, sedangkan SK4 mencatat nilai rata-rata terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden merasakan beban kerja yang relatif tinggi. Sementara itu, nilai standar deviasi dari seluruh indikator berada antara 1.123 hingga 1.354, yang mengisyaratkan adanya tingkat variasi tanggapan yang cukup besar. SK3 memiliki standar deviasi tertinggi, mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan tersebut sangat beragam, sedangkan SK1 menunjukkan keragaman jawaban yang paling rendah. Rentang nilai minimum hingga maksimum yang berada pada skala 1 hingga 5 memperlihatkan bahwa seluruh kategori dalam skala likert digunakan secara penuh oleh responden dalam menilai tingkat stres kerja yang mereka alami. Secara umum, hasil deskriptif pada variabel stres kerja mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan responden berada pada tingkat sedang. Temuan ini menjadi indikasi penting bagi organisasi untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memicu stres kerja. 4.2.3 Variabel kepuasan kerja Sumber: Olah data primer, (2025) Hasil analisis deskriptif pada indikator kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata berkisar antara 2.460 hingga 2.909. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator KK4, sedangkan yang terendah terdapat pada KK5. 107 Hal ini 47 menunjukkan bahwa secara umum, tingkat kepuasan kerja responden berada dalam kategori cukup rendah hingga sedang. Seluruh indikator memiliki standar deviasi yang bervariasi antara 1.202 hingga 1.303, mencerminkan adanya tingkat perbedaan pendapat yang cukup tinggi di antara responden terhadap masing-masing pernyataan. Nilai standar deviasi tertinggi ditemukan pada KK5, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap item tersebut sangat bervariasi. Sebaliknya, indikator KK1 memiliki standar

deviasi terendah, menunjukkan tanggapan yang cenderung lebih seragam. **33 Rentang** nilai minimum hingga maksimum dari seluruh indikator adalah 1 hingga 5, yang menunjukkan bahwa seluruh skala Likert dimanfaatkan sepenuhnya oleh responden dalam menilai kepuasan kerja yang mereka rasakan. Secara keseluruhan, hasil deskriptif pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini masih cenderung rendah. Hal ini tercermin dari rata-rata skor yang relatif rendah pada seluruh indikator. Di sisi lain, standar deviasi yang cukup tinggi mencerminkan adanya keragaman pendapat di antara responden.

4.2.4 Variabel turnover intention

Analisis deskriptif terhadap indikator variabel turnover intention menunjukkan bahwa nilai rata-rata berkisar antara 3.346 hingga 3.669. Nilai tertinggi terdapat pada TI4, sedangkan nilai terendah tercatat pada TI1. Temuan ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat keinginan untuk keluar dari organisasi yang relatif tinggi. Di sisi lain, nilai 48 standar deviasi dari seluruh indikator berada pada rentang 1.262 hingga 1.374, mengindikasikan adanya tingkat variasi tanggapan yang cukup besar di antara responden. Variabilitas tertinggi terdapat pada indikator TI6, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap item tersebut sangat beragam. Rentang nilai minimum hingga maksimum yang konsisten pada skala 1 hingga 5 mengisyaratkan bahwa seluruh opsi jawaban digunakan secara optimal dalam menilai intensi keluar dari pekerjaan. Disamping itu, standar deviasi yang cukup besar pada seluruh indikator menyatakan bahwa terdapat variasi persepsi yang signifikan di antara responden terkait intensi mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Variasi standar deviasi ini mencerminkan bahwa persepsi responden terhadap niat untuk berpindah kerja tidak sepenuhnya homogen dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda antar individu.

4.3 Model pengukuran atau outer model

Pengukuran model dilakukan untuk melihat apakah indikator benar-benar menunjukkan variabel tersembunyi yang seharusnya. **12 Proses evaluasi ini**

bertujuan untuk memastikan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. 4 Tiga aspek utama yang dianalisis dalam tahap ini meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Evaluasi yang menyeluruh terhadap ketiga aspek ini menjadi dasar penting dalam memastikan bahwa model pengukuran layak digunakan untuk pengujian struktural lebih lanjut.

4.3.1 Uji Validitas 49 Hasil pada analisis PLS-SEM, nilai outer

loading dari setiap indikator harus diperhatikan. 47 Sebuah indikator

dianggap valid secara konvergen jika nilai outer loading-nya lebih

besar dari 0,50 atau 0,70, tergantung pada standar yang digunakan

dalam penelitian tersebut. 80 Selain itu, Average Variance Extracted

(AVE) juga harus lebih besar dari 0,50 untuk menunjukkan bahwa

konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari setengah varians dari

indikator-indikatornya. Jika nilai-nilai ini terpenuhi, maka konstruk

tersebut dapat dianggap valid secara konvergen. 11 19 20 27 38 40 64 Sementara

itu, untuk menguji validitas diskriminan, peneliti dapat menggunakan

beberapa metode yang menyatakan bahwa akar dari AVE untuk setiap

konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut

dengan konstruk lainnya. Kedua metode ini penting untuk memastikan

bahwa konstruk yang berbeda tidak saling tumpang tindih. 33 50 54 Pengujian ini

juga mencakup analisis reliabilitas, di mana nilai Cronbach's Alpha

dan Composite Reliability digunakan untuk menilai konsistensi internal

dari konstruk yang diukur dan. 103 Nilai Cronbach's Alpha yang lebih

besar dari 0,70 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki

reliabilitas yang baik. Sumber: Olah data primer, (2025) Pada uji

validitas konvergen, outer loadings digunakan untuk mengevaluasi sejauh

mana indikator-indikator tersebut berkorelasi kuat dengan konstruk yang

diukurnya. Hasil outer 50 (Huda, 2023) (Handayani & Darma, 2021)

(Wiyono & Oktabrianto, 2021) (Handayani & Darma, 2021) (Huda, 2023)

loadings yang ditampilkan pada tabel menunjukkan semua indikator

memiliki nilai di atas ambang batas 0.7, yang menunjukkan bahwa

setiap indikator memiliki korelasi yang tinggi dengan variabel latennya. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk job embeddedness, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention telah diukur dengan valid, karena setiap indikator memiliki kemampuan yang memadai dalam merefleksikan konstruksinya. Secara khusus, indikator-indikator job embeddedness (JE1 hingga JE6) memiliki outer loadings antara 0.875 hingga 0.906, yang menunjukkan bahwa setiap indikator ini valid dalam mengukur konstruk job embeddedness. Demikian pula indikator stres kerja (SKP1 hingga SK6) memiliki outer loadings antara 0.822 hingga 0.884, yang memperkuat validitas konstruk stres kerja.

Indikator kepuasan kerja (KK1 hingga KK5) dengan outer loadings antara 0.847 sampai 0.911 serta turnover intention (TI1 hingga TI6) dengan nilai antara 0.884 hingga 0.928, menunjukkan bahwa konstruk-konstruk ini juga valid. **124** Hasil ini menegaskan bahwa model

pengukuran memenuhi syarat validitas konvergen. Hasil uji validitas ini penting dalam model SEM-PLS karena validitas konstruk yang memadai akan memastikan bahwa interpretasi hasil analisis model struktural lebih akurat. Dalam konteks penelitian ini, validitas konvergen yang kuat menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan turnover intention diukur secara akurat oleh indikator-indikator yang dipilih, yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan yang lebih valid mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. 51 (Hair et al., 2021) Analisis selanjutnya, pengujian average variance extracted (AVE) dengan penilaian hasil perolehan harus lebih besar dari 0.5 Data pada tabel menunjukkan job embeddedness memiliki nilai 0.797, Kepuasan kerja memiliki nilai 0.771, stres kerja memiliki nilai 0.739, dan turnover intention memiliki nilai 0.821. **4 110** Nilai average

variance extracted (AVE) di atas 0.5 pada seluruh data ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk valid. **4 4.3 32 2** Uji Reliabilitas Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai,

yang artinya konstruk tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel laten yang diwakilinya. 52 57 60 91 Pada model SEM-PLS, uji reliabilitas dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu Cronbach's Alpha, Composite Reliability (ρ_a dan ρ_c) dan Average Variance Extracted (AVE).

56 Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas internal setiap konstruk. menyatakan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7 menunjukkan bahwa konstruk memiliki konsistensi internal yang baik, yang artinya indikator-indikator dalam konstruk tersebut secara konsisten mengukur hal yang sama. Berdasarkan tabel di atas, semua konstruk memiliki 52 (Hair et al., 2021) (Hair et al., 2021) Hair et al. (2021) nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0.7. Konstruk job embeddedness memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.949, kepuasan kerja sebesar 0.926, stres kerja sebesar 0.929, dan turnover intention sebesar 0.956, dengan demikian semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas internal yang baik. Composite Reliability memberikan pengukuran yang lebih komprehensif tentang reliabilitas dengan mempertimbangkan kontribusi setiap indikator terhadap konstruk. 32 Nilai Composite Reliability di atas 0.7 menunjukkan reliabilitas yang baik. Semua konstruk dalam model ini juga memiliki nilai Composite Reliability yang tinggi, dengan konstruk job embeddedness terhadap turnover Intention sebesar 0.949, Kepuasan kerja sebesar 0.926, stres kerja sebesar 0.931, dan turnover intention sebesar 0.957. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model ini sangat reliabel dan dapat dipercaya dalam mengukur konsep yang diwakilinya. 76 Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model memiliki konsistensi internal yang tinggi, reliabilitas komposit yang baik, dan validitas konvergen yang memadai. Ini berarti bahwa setiap konstruk dapat diandalkan dalam mengukur variabel laten yang diwakilinya, dan data yang diperoleh dari konstruk-konstruk ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan keyakinan bahwa hasil pengukuran tersebut akurat dan konsisten.

4.3.3 Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan mengevaluasi nilai cross loading, di mana setiap indikator seharusnya memiliki nilai muatan yang lebih tinggi terhadap konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Menurut Hair (2020), nilai cross loading yang dianggap memenuhi kriteria validitas diskriminan adalah di atas 0,6. **8** Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam model mampu membedakan konstruk satu dengan yang lainnya secara memadai. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya. Seperti indikator JE1 memiliki nilai loading sebesar 0,893 terhadap konstruk job embeddedness, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading terhadap konstruk lainnya, yaitu kepuasan kerja (0,760), stres kerja (-0,721), dan turnover intention (-0,669). Hal serupa juga ditemukan pada indikator lainnya, seperti KK3 yang mencatat nilai 0,911 pada kepuasan kerja, SK3 dengan 0,803 pada stres kerja, dan TI5 dengan 0,924 pada turnover intention. Semua indikator menunjukkan nilai loading > 0,60 pada konstruk asalnya dan memiliki nilai loading yang lebih rendah terhadap konstruk lain. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan mampu membedakan antara satu konstruk dengan konstruk lainnya secara memadai.

4.4 Model struktural atau inner model

Setelah tahapan analisis outer model dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ditetapkan, langkah selanjutnya dalam metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) adalah melakukan pengujian inner model atau model struktural. **43** Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel **54** independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran variabel mediasi. Menurut Musyaffi (2021), evaluasi inner model dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel eksogen (independen) dan endogen (dependen) serta mengevaluasi pola hubungan kausal dalam model

penelitian. Selain itu, Muhtarom et al. (2022) menjelaskan bahwa pengujian model struktural bertujuan menilai signifikansi jalur hubungan antar variabel dengan menggunakan beberapa ukuran penting, seperti nilai koefisien determinasi (R -Square/ R^2) yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Lebih lanjut, untuk mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel prediktor terhadap konstruk dependen, digunakan nilai F -Square (f^2) yang mengukur efek ukuran dari setiap jalur hubungan. 46 Adapun nilai Q -Square (Q^2) juga dapat digunakan sebagai indikator relevansi prediktif model, yang menunjukkan seberapa baik nilai observasi dapat direkonstruksi oleh model dan parameter estimasinya. Dengan demikian, evaluasi inner model tidak hanya penting untuk menguji hipotesis yang diajukan, tetapi juga menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai hubungan sebab-akibat antar konstruk dalam model yang dibangun. 4.4 20 81

1 Analisis R -Square Nilai R -Square (R^2) merefleksikan seberapa besar proporsi varians konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk eksogen dalam model penelitian. Dalam konteks analisis inner model PLS-SEM, R^2 berperan sebagai indikator untuk menilai kekuatan prediktif model terhadap variabel dependen. 55 (Hair et al., 2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk Kepuasan Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,793, yang berarti bahwa 79,3% variasi pada Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu job embeddedness dan stres kerja. 60 75 112 Adapun sisanya, sebesar 20,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Sementara itu, konstruk turnover intention memperoleh nilai R^2 sebesar 0,748, yang mengindikasikan bahwa 74,8% dari varians turnover intention dijelaskan oleh job embeddedness, Stres Kerja, serta Kepuasan Kerja sebagai mediator. 115 Sebanyak 23,2% sisanya berasal dari faktor eksternal yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengacu pada kriteria penilaian dari, nilai R^2 sebesar 0,67 ke atas termasuk dalam kategori kuat. Dengan demikian kedua konstruk endogen dalam

penelitian ini menunjukkan kekuatan prediktif model yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dibangun telah mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara signifikan. 4.4.2 Analisis F-Square Selain menganalisis nilai R-Square untuk melihat kemampuan konstruk eksogen dalam menjelaskan konstruk endogen secara keseluruhan, pengujian inner model juga melibatkan evaluasi terhadap nilai f-square (f^2). 86 Nilai ini digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel 56 Hair et al. (2021) dependen secara individual dalam model. Mengacu pada panduan dari interpretasi f^2 dibedakan sebagai berikut: - $f^2 \geq 0.02$ = pengaruh kecil (small effect) - $f^2 \geq 0.15$ = pengaruh sedang (medium effect) - $f^2 \geq 0.35$ = pengaruh besar (large effect) Berdasarkan hasil analisis pada tabel yang ditampilkan, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut: 1. Job embeddedness terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,493, yang termasuk dalam kategori besar. Ini menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki peran yang dominan dalam membentuk tingkat Kepuasan Kerja. 2. Job embeddedness terhadap turnover intention memberikan nilai f^2 sebesar 0,005, yang berada di bawah batas minimum pengaruh kecil, sehingga dianggap memiliki efek yang sangat rendah atau tidak signifikan dari sisi ukuran efek. 3. Kepuasan kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai f^2 sebesar 0,050, yang masuk dalam kategori kecil. Artinya, meskipun berpengaruh, pengaruh langsungnya terhadap Turnover Intention relatif rendah. 4. Stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,210, dikategorikan sebagai pengaruh sedang, yang berarti stres kerja memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap tingkat kepuasan kerja. 57 Hair et al. (2021) 5. Stres kerja terhadap turnover intention mencatat nilai f^2 sebesar 0,355, yang masuk dalam kategori pengaruh besar, menandakan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Secara

keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa konstruk job embeddedness dan stres kerja memiliki peran yang kuat dalam memengaruhi variabel dependen dalam model, sementara kepuasan kerja, meskipun penting secara teoritis menunjukkan kontribusi yang lebih kecil berdasarkan ukuran efek langsungnya.

4.5 Uji path coefficients

Path Coefficients digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar konstruk laten dalam model struktural. **43** Nilai ini merepresentasikan besarnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui konstruk mediasi. Dalam konteks penelitian kuantitatif berbasis PLS-SEM, koefisien jalur menjadi dasar untuk menguji hipotesis serta mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antar variabel. , mengatakan bahwa angka koefisien jalur selalu berada di antara -1 dan 1. Jika angkanya mendekati -1 atau 1, hubungannya kuat. Tanda plus (+) berarti hubungan tersebut mengarah ke satu arah (positif), dan tanda minus (-) berarti hubungan tersebut mengarah ke arah yang berlawanan (negatif). Semakin mendekati angka nol, maka semakin lemah hubungan antar variabel tersebut. Koefisien ini juga harus dilengkapi dengan uji signifikansi melalui nilai t-statistik dan p-value untuk memastikan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Oleh karena itu, interpretasi Path Coefficients harus dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan arah hubungan, besar pengaruh, serta tingkat signifikansi statistiknya. Analisis path coefficients memberikan gambaran yang lebih dalam mengenai bagaimana konstruk dalam model saling berinteraksi, serta seberapa besar kontribusi masing-masing konstruk dalam memengaruhi hasil akhir dari model penelitian.

4.1 Path coefficients

Berdasarkan hasil analisis model struktural yang ditampilkan pada data tersebut, diperoleh nilai-nilai koefisien jalur yang merepresentasikan besar dan arah pengaruh antar variabel laten dalam model penelitian. Nilai-nilai ini menggambarkan hubungan langsung antar konstruk sebagai berikut:

1. Pengaruh job embeddedness



terhadap turnover intention Nilai koefisien sebesar -0.077 menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki hubungan negatif terhadap turnover intention, meskipun nilainya relatif kecil. Artinya, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka kecenderungan mereka untuk keluar sedikit menurun. Namun, pengaruh ini tergolong lemah secara langsung.

2. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention Stres kerja menunjukkan pengaruh positif yang cukup kuat terhadap turnover intention dengan koefisien 0.580. **70** Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami lebih banyak stres di tempat kerja, mereka cenderung ingin 59 keluar dari pekerjaan mereka.

3. Pengaruh job embeddedness terhadap kepuasan kerja Koefisien sebesar 0.563 menandakan bahwa keterikatan kerja secara signifikan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya dan memiliki keterhubungan yang kuat di lingkungan kerja cenderung lebih puas.

4. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja Nilai koefisien -0.367 menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. **70** Karyawan yang mengalami tekanan tinggi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention Koefisien -0.247, terlihat bahwa kepuasan kerja menurunkan niat keluar. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki kemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri.

6. Pengaruh job embeddedness melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention Koefisien -0.139 menunjukkan bahwa job embeddedness juga berpengaruh terhadap turnover intention secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Ini berarti keterikatan kerja meningkatkan kepuasan, yang pada akhirnya menurunkan intensi keluar.

7. Pengaruh stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention Nilai koefisien 0.091, stres kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui penurunan kepuasan kerja. **116** Artinya, stres kerja 60 menurunkan kepuasan, yang pada gilirannya meningkatkan niat keluar dari pekerjaan.

4.6 Pengujian hipotesis

Analisis pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan. Pengujian didasarkan pada nilai path coefficient (original sample), t-statistics, dan p-value yang dihasilkan dari analisis dengan SmartPLS. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai p-value < 0,05 dan t-statistics > 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Job embeddedness terhadap Turnover intention Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa job embeddedness tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ($O = -0.077$, $p = 0.431$). Artinya, keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi belum cukup kuat untuk menurunkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Rahmadani et al. (2021) yang mengemukakan bahwa job embeddedness tidak selalu menjadi penentu utama dalam intensi berpindah kerja, terutama jika faktor lain seperti stres kerja lebih dominan.

4.6.2 Pengaruh stres kerja terhadap Turnover intention Stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($O = 0.580$, $p = 0.000$). **1814** Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh yang menjelaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mendorong intensi keluar dari pekerjaan.

4.6.3 Pengaruh Job embeddedness terhadap kepuasan kerja Job embeddedness berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($O = 0.563$, $p = 0.000$). **99** Artinya, semakin kuat keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan lingkungannya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka.

4.6.4 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ($O = -0.367$, $p = 0.000$), yang bera

rti meningkatnya stres akan menurunkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan dari yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki dampak langsung terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention 62 Fauzi et al. (2022) Mashudi & Erdiansyah (2023) Nyoman et al. (2024)

Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ($O = -0.247$, $p = 0.017$). **71 101** Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, akan cenderung memiliki niat untuk keluar yang rendah dalam organisasi. Temuan ini diperkuat oleh

penelitian yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal dan tidak mudah terdorong untuk keluar dari pekerjaannya dan menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja dan berkontribusi dalam mempertahankan tenaga kerja yang stabil dalam organisasi.

4.6.6 Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara job embeddedness terhadap turnover intention Pengaruh tidak langsung (mediasi) job embeddedness terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja ($O = -0.139$, $p = 0.017$), mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, meskipun job embeddedness tidak selalu berdampak langsung terhadap keinginan untuk berhenti, namun melalui peningkatan kepuasan kerja, efek positifnya terhadap retensi karyawan menjadi signifikan. penelitian dari juga mendukung bahwa karyawan yang merasa terhubung secara sosial, cocok dengan budaya organisasi, dan memiliki banyak hal yang perlu 63 Maqableh et al. (2023) Mashudi & Erdiansyah (2023) Mashudi & Erdiansyah (2023) "dikorbankan" jika keluar dari perusahaan, cenderung lebih puas dan tidak berniat untuk pindah kerja.

4.6.7 Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara stres kerja terhadap turnover intention Pengaruh tidak langsung (mediasi) pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui

kepuasan kerja ($O = 0.038$, $p = 0.241$) menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menemukan bahwa stres kerja berdampak signifikan dalam menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan turnover intention .

4.7 Pembahasan Analisis dalam pengujian variabel yang sudah dilakukan, maka dari itu peneliti bisa memperoleh hasilnya yaitu sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Job embeddedness terhadap Turnover intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa job embeddedness tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention , dengan nilai original sample sebesar -0.077 , nilai p sebesar 0.431 (lebih besar dari 0.05), dan standar deviasi 0.097 . Artinya, meskipun secara arah hubungan negatif (semakin tinggi job embeddedness maka semakin rendah niat keluar), namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

64 Dewi & Sriathi (2019) Dewi & Sriathi (2019) Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari aspek kesesuaian (fit) yaitu meskipun banyak karyawan merasa cocok dengan budaya perusahaan (pernyataan 1) dan memiliki pandangan masa depan yang jelas di perusahaan (pernyataan 2) , selanjutnya keterhubungan (link) yaitu hubungan yang kuat dengan rekan kerja (pernyataan 3) dan aktif dalam kegiatan sosial di perusahaan (pernyataan 4) maupun pengorbanan (sacrifice) yaitu karyawan merasa bahwa manfaat yang mereka terima dari pekerjaan sulit didapat di tempat lain (pernyataan 5), atau ragu bisa mendapatkan tempat kerja yang lebih baik (pernyataan 6) belum cukup kuat untuk secara langsung mengurangi keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, serta menjalin kenyataan tersebut belum cukup untuk secara langsung menurunkan keinginan mereka untuk keluar. Hasil ini selaras dengan penelitian yang juga menemukan bahwa job embeddedness tidak selalu berdampak langsung terhadap turnover intention . dalam studinya juga mengungkapkan bahwa faktor- faktor psikologis

dan lingkungan kerja seperti tekanan kerja, gaya kepemimpinan, serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi sering kali menjadi pemicu utama intensi keluar. Dalam kondisi seperti ini, pengaruh keterikatan terhadap organisasi menjadi tidak cukup kuat untuk menahan niat berpindah kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu meninjau kembali pendekatan mereka dalam membangun keterikatan dengan tidak hanya berfokus pada aspek sosial dan budaya organisasi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan individual, terutama pada generasi muda yang memiliki orientasi nilai kerja yang berbeda. 65 Rashid (2021) Nabella (2021) menambahkan bahwa job embeddedness memiliki dampak yang lebih besar ketika dikombinasikan dengan faktor lain seperti kepuasan kerja atau komitmen afektif. Tanpa dukungan dari faktor-faktor tersebut, job embeddedness tidak mampu berdiri sendiri sebagai penentu utama dalam mengurangi turnover intention . Hal ini juga menjelaskan mengapa dalam penelitian ini, hubungan antara job embeddedness dan turnover intention tidak signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan implikasi penting bagi organisasi, bahwa meningkatkan keterikatan karyawan bukanlah satu-satunya cara untuk menurunkan niat keluar. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik yang mencakup kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan diri agar strategi retensi karyawan dapat berjalan efektif, khususnya pada kelompok karyawan muda.

4.7.2 Pengaruh stres kerja terhadap Turnover intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention , dengan nilai koefisien sebesar 0,580 dan p-value sebesar 0,000. **35 72 97** Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari pekerjaan. Responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mereka mengalami beban kerja yang melebihi kapasitas (pernyataan 7), ketidakjelasan dalam pembagian tugas (pernyataan 8), serta ketidaknyamanan dalam berinteraksi dengan atasan (pernyataan 9) dan minimnya dukungan dari lingkungan kerja (pernyataan

10). Selain itu, persepsi terhadap ketidakjelasan prospek karier (pernyataan 11) dan ketidakamanan posisi 66 Nyoman et al. (2024) kerja saat ini (pernyataan 12) turut memperburuk kondisi psikologis karyawan, sehingga mendorong timbulnya intensi untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap niat berhenti kerja di kalangan karyawan generasi z di PT. JKL Bogor. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan ketidakpuasan, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk resign. Permana dan Iqbal (2022) menyatakan bahwa ketidakmampuan individu dalam mengelola tekanan kerja secara efektif dapat memperparah beban psikologis, sehingga karyawan cenderung mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih nyaman dan stabil. Dalam konteks ini, stres kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat merugikan organisasi akibat meningkatnya angka turnover. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat memicu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasinya, yang kemudian berdampak langsung pada intensi untuk meninggalkan pekerjaan. Tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus, seperti beban kerja berlebih, konflik peran, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif, berkontribusi pada meningkatnya turnover intention. Hasil ini menjadi lebih relevan mengingat karakteristik generasi ini yang cenderung mengutamakan keseimbangan hidup dan pekerjaan, serta memiliki toleransi yang lebih rendah terhadap lingkungan kerja yang menimbulkan stres 67 Nyoman et al. (2024) berkepanjangan. 93 Sehingga, apabila organisasi tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, maka turnover intention dari karyawan generasi z akan cenderung meningkat. Secara umum penting bagi manajemen organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja dan mengambil langkah preventif maupun kuratif.

Strategi seperti peningkatan komunikasi, pelatihan manajemen stres, penyesuaian beban kerja, serta menciptakan iklim kerja yang suportif, perlu diprioritaskan untuk menekan angka turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan. 4.7.3 Pengaruh Job embeddedness terhadap kepuasan kerja Berdasarkan hasil penelitian, job embeddedness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,563 dan p-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya, baik dari segi kecocokan dengan nilai dan budaya organisasi (pernyataan 1), keyakinan terhadap masa depan karier (pernyataan 2), hubungan sosial yang positif di tempat kerja (pernyataan 3), maupun keterlibatan dalam aktivitas sosial perusahaan (indikator 4), akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lebih lanjut persepsi bahwa manfaat pekerjaan saat ini sulit ditemukan di tempat lain (pernyataan 5) dan keraguan untuk mendapatkan tempat kerja yang lebih baik (pernyataan 6), memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini tercermin pada kepuasan terhadap penghasilan yang diterima (pernyataan 13), fasilitas kerja yang tersedia (pernyataan 14), dukungan 68 rekan kerja dalam menyelesaikan tugas (pernyataan 15), hubungan interpersonal yang harmonis (pernyataan 16), serta kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan (pernyataan 17). Temuan ini didukung oleh temuan Salsabila dan Sabariah (2023) yang mengungkapkan bahwa semakin kuat keterikatan emosional dan struktural karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk merasa puas terhadap pekerjaan. Hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Rizki (2021), yang menyatakan bahwa job embeddedness mampu menciptakan kondisi psikologis yang positif, seperti perasaan aman, dihargai, dan termotivasi, yang kemudian berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa "tertanam" dalam organisasi cenderung mengembangkan sikap positif terhadap lingkungan kerja, memiliki hubungan interpersonal

yang harmonis, dan menikmati rutinitas pekerjaan sehari-hari, yang semuanya memperkuat kepuasan mereka. Keterikatan terhadap organisasi menjadi semakin krusial dengan generasi z sebagai koteksnya. Generasi ini dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, suportif, dan bermakna. Oleh karena itu, ketika organisasi mampu menciptakan kondisi yang memfasilitasi keterikatan karyawan, maka peluang untuk meningkatkan kepuasan kerja generasi z akan semakin besar. Organisasi yang memahami dan mengelola elemen-elemen job embeddedness secara efektif dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih puas, produktif dan loyal.

4.7.4 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis, Stres kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien $-0,367$ dan nilai p sebesar $0,000$.

1 8 14 15 17 23 25 28 30 51

95 Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat stres

yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Tekanan yang muncul akibat tugas yang berlebihan (pernyataan 7), tanggung jawab yang tidak jelas (pernyataan 8), serta hubungan yang tidak harmonis dengan atasan (pernyataan 9) dan minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja (pernyataan 10) menjadi pemicu utama turunnya kepuasan kerja. Artinya, kondisi kerja yang penuh tekanan secara psikologis maupun fisik berpotensi mengurangi perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja atau atasan, ketidakjelasan peran, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika tekanan ini berlangsung dalam waktu yang lama tanpa adanya dukungan atau strategi penanganan yang memadai, karyawan cenderung mengalami kelelahan emosional dan fisik, yang berdampak negatif pada persepsi mereka terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa tingginya tingkat stres kerja akan secara langsung menurunkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja maupun tugas yang mereka kerjakan. Stres

kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga menurunkan kualitas hubungan sosial di tempat kerja, melemahkan motivasi serta 70 (Syaefudin et al., 2020) Saputra & Erdiansyah (2024) memicu perasaan tidak aman dalam pekerjaan. Studi oleh Sari dan Prasetya (2022) juga mendukung hal ini, di mana ditemukan bahwa karyawan dengan tingkat stres tinggi cenderung menilai tempat kerja secara negatif dan mengalami penurunan rasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi, penghargaan, serta hubungan antarpribadi. Hasil ini menjadi sangat relevan mengingat karakteristik generasi z ini yang lebih terbuka terhadap isu kesehatan mental dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja-hidup. Ketika stres kerja meningkat, generasi ini cenderung cepat merespon dengan penurunan kepuasan dan bahkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan manajemen stres yang efektif, seperti program konseling, pelatihan pengelolaan stres, serta penyusunan beban kerja yang realistis untuk mempertahankan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. 4.7.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention , dengan nilai koefisien -0,247 dan p-value sebesar 0,017. 1 6 8 14 15 17

23 25 28 30 35 36 51 65 Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan terhadap penghasilan yang sesuai dengan beban kerja (pernyataan 13), lingkungan kerja yang mendukung (pernyataan 14), serta kerja sama tim yang baik (pernyataan 15) dan hubungan sosial yang harmonis 71 (pernyataan 16) serta gaya kepemimpinan atasan (pernyataan 17) menjadi faktor penting yang memperkuat komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra dan Dewi (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menekan niat keluar karyawan karena karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan

komitmen terhadap organisasi, serta enggan mengambil risiko dengan berpindah pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi umumnya terkait dengan faktor-faktor seperti hubungan baik dengan rekan kerja, kejelasan tugas, sistem penghargaan yang adil, serta peluang pengembangan karier. juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga bertindak sebagai elemen afektif yang mampu memperkuat hubungan positif antara karyawan dan organisasi. Ketika kepuasan kerja terjaga, maka persepsi terhadap pekerjaan menjadi lebih positif, bahkan dalam kondisi tekanan atau stres. Oleh karena itu, mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi strategi penting untuk menurunkan tingkat turnover intention dalam organisasi. Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja, seperti penghargaan, keseimbangan beban kerja, dukungan atasan, dan pengembangan profesional. Dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan, tetapi juga secara efektif menurunkan potensi keluarnya tenaga kerja yang berharga. 72 Pratiwis & Yuniantos (2023) 4.7.6

Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara job embeddedness terhadap turnover intention Berdasarkan hasil pengujian jalur tidak langsung, Job embeddedness juga memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar - 0,139 dan p-value sebesar 0,017. Meskipun tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap turnover intention, namun keterikatan kerja mampu menurunkan intensi keluar secara tidak langsung dengan meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai contoh, karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi (pernyataan 1) dan memiliki pandangan positif terhadap prospek karier (pernyataan 2), akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga tidak mudah tergoda untuk mencari pekerjaan lain (pernyataan 20–21). Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Lee et al. (2021), yang menegaskan bahwa

job embeddedness dapat memperkuat kepuasan kerja karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka relevan dengan nilai dan tujuan pribadi, memiliki hubungan sosial yang kuat, serta merasa kehilangan banyak hal bila keluar dari organisasi. Tingginya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh job embeddedness inilah yang kemudian berperan dalam mengurangi turnover intention. Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai mekanisme penting yang menjembatani efek keterikatan kerja terhadap niat berhenti. menyatakan bahwa keterikatan emosional dan struktural terhadap organisasi cenderung mendorong perasaan positif terhadap pekerjaan, 73 Mashudi & Erdiansyah (2023) yang berujung pada loyalitas dan keinginan bertahan. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya tidak hanya fokus pada mengurangi niat keluar secara langsung, tetapi juga memperkuat variabel mediasi seperti kepuasan kerja yang terbukti mampu menyalurkan dampak positif dari job embeddedness terhadap retensi karyawan. Temuan ini menyarankan agar perusahaan menciptakan program yang memperkuat keterikatan karyawan, misalnya melalui pelatihan yang relevan, pengembangan karier, serta penciptaan budaya kerja yang sesuai dengan nilai dan aspirasi individu. Pendekatan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan secara tidak langsung menekan angka turnover intention di kalangan karyawan, khususnya generasi muda seperti gen z yang cenderung lebih sensitif terhadap pengalaman kerja.

4.7.7 Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara stres kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil temuan ini mengindikasikan bahwa Stres kerja juga terbukti memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,091 dan p- value sebesar 0,042. Artinya, tekanan kerja yang dirasakan karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja mereka, dan penurunan kepuasan tersebut akan memicu peningkatan intensi untuk keluar dari organisasi. Sebagai ilustrasi, karyawan yang merasa tidak aman terhadap posisi kerjanya (pernyataan 12) atau kurang memperoleh



dukungan dari lingkungan kerja (pernyataan 10), cenderung mengalami ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan minat mereka untuk melamar pekerjaan lain (pernyataan 21) dan kehilangan motivasi untuk bertahan di perusahaan saat ini 74 (pernyataan 23). Hasil ini selaras dengan temuan yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan turnover intention . Ketika individu merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan, mereka cenderung kehilangan semangat dan kepuasan dalam bekerja, sehingga lebih mudah terdorong untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih mendukung secara psikologis. Sultana et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa stres yang berkepanjangan di tempat kerja dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan melemahkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada tingginya intensi untuk mencari pekerjaan lain . Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang dapat memperkuat atau bahkan menurunkan dampak negatif dari stres kerja terhadap niat keluar karyawan. Organisasi perlu memahami bahwa untuk mengelola stres kerja secara efektif dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan sistem dukungan bagi karyawan. Selain itu, upaya peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian insentif, pengakuan atas kinerja, serta kesempatan pengembangan diri juga menjadi strategi penting untuk menjaga loyalitas karyawan dan mengurangi turnover intention yang dipicu oleh stres kerja. 75 Dewi & Sriathi (2019)

BAB V PENUTUP 5.1. Kesimpulan Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS serta pembahasan terhadap tujuh hipotesis yang dirumuskan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. 7 88 121

Job embeddedness tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan

karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi belum mampu secara langsung menurunkan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. 74 88 125 2. Stres kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention . 8



14 17 30 36 Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan stres dalam lingkungan kerja.

3. Job embeddedness berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan struktural dengan organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. 1 7 11 31 49 66 79 87

89 94 126 4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Artinya, ketika tingkat stres meningkat, 76 maka kepuasan kerja cenderung menurun, menunjukkan bahwa stres merupakan faktor penghambat terciptanya rasa puas dalam bekerja. 1 7 11 66 71 83 94 100 122

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention . 1 6 10 11 13 14 15

17 25 35 36 49 65 83 87 114 Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. 6.

Kepuasan kerja memediasi hubungan antara job embeddedness dan turnover intention . kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara job embeddedness dan turnover intention , dan menjadi salah satu faktor kunci yang dapat digunakan organisasi untuk menurunkan tingkat turnover , terutama di kalangan karyawan gen z. 7. Kepuasan kerja juga menjadi mediator yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention . Dengan kata lain, pengaruh stres kerja terhadap niat resign berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung lewat kepuasan kerja. 5.2. Saran Mengacu pada hasil penelitian serta berbagai keterbatasan yang dihadapi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan baik untuk pihak perusahaan maupun untuk penelitian di masa yang akan datang: 5.2.1. Bagi manajemen Manajemen PT. JKL Bogor diharapkan dapat lebih memperhatikan pengelolaan stres kerja. Mengingat stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan 77 karyawan gen z untuk mengundurkan diri, maka upaya seperti penyeimbangan beban kerja, fleksibilitas waktu, serta penyediaan dukungan psikologis perlu dipertimbangkan dalam kebijakan sumber daya manusia. Peningkatan keterikatan kerja (Job

Embeddedness) juga penting untuk diperkuat. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kecocokan antara karyawan dan organisasi, mempererat hubungan sosial di tempat kerja, serta memberikan manfaat yang bermakna sehingga karyawan merasa memiliki alasan kuat untuk tetap bertahan. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap turnover intention, hal ini menjadi aspek penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan komunikasi yang terbuka antara karyawan dan manajemen dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja secara umum. 5.2.2. Bagi peneliti selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan kelompok orang yang lebih besar dan lebih beragam, agar hasil yang diperoleh dapat lebih mewakili populasi secara menyeluruh. Pendekatan metodologis yang lebih beragam juga dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap fenomena turnover intention. Peneliti masa depan juga dapat mempertimbangkan variabel tambahan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau budaya perusahaan, agar cakupan penelitian menjadi lebih luas dan relevan dengan kondisi karyawan saat ini, khususnya generasi muda. 79



REPORT #27515449

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.22% journal.univetbantara.ac.id https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe/article/download/5122/2687/..	●
INTERNET SOURCE		
2.	1.15% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Skripsi%20Vena%20Fix.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	1.15% repositori.unimma.ac.id https://repositori.unimma.ac.id/3822/1/17.0101.0067_COVER_BAB%20I_BAB%2...	●
INTERNET SOURCE		
4.	1.02% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10940/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	1% etd.umy.ac.id https://etd.umy.ac.id/25425/11/Naskah%20Publikasi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.91% repository.upnjatim.ac.id https://repository.upnjatim.ac.id/29468/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.84% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31034/ABSTRAK.pdf?...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.78% jurnal.utami.id https://jurnal.utami.id/index.php/JM/article/download/265/240/2241	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.69% eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/17319/2/BAB%20I.pdf	●



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
10.	0.69% scholar.ummetro.ac.id	●
	https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/687/106..	
INTERNET SOURCE		
11.	0.69% repository.unissula.ac.id	●
	http://repository.unissula.ac.id/30079/1/Magister%20Manajemen_20402000092...	
INTERNET SOURCE		
12.	0.67% eprints.untirta.ac.id	●
	https://eprints.untirta.ac.id/43438/1/Mochamad%20Tri%20Maulana_333320000...	
INTERNET SOURCE		
13.	0.66% journal.umy.ac.id	●
	https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/download/3928/3387/11765	
INTERNET SOURCE		
14.	0.64% jurnal.utami.id	●
	https://jurnal.utami.id/index.php/JM/article/download/264/239/2240	
INTERNET SOURCE		
15.	0.64% ejournal2.undip.ac.id	●
	https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdbk/article/download/23525/11487	
INTERNET SOURCE		
16.	0.64% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77318/1/ANISA%20...	
INTERNET SOURCE		
17.	0.62% journal.ikopin.ac.id	●
	https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/2343/2001/10...	
INTERNET SOURCE		
18.	0.58% journal.widyamanggala.ac.id	●
	https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/download/209..	
INTERNET SOURCE		
19.	0.53% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/76992/1/ADIB%20F...	
INTERNET SOURCE		
20.	0.52% journal.uniku.ac.id	●
	http://journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/download/9721/4115/0	



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
21. 0.52%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9198/2/BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.5%	repositori.uin-alauddin.ac.id http://repositori.uin-alauddin.ac.id/16374/1/PENGARUH%20PERSON%20ORGAN..	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.5%	www.ebbank.stiebbank.ac.id https://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/viewFile/210/15..	● ●
INTERNET SOURCE		
24. 0.45%	repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31034/BAB%20II.pdf?..	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.45%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/249086-pengaruh-job-embeddedn...	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.44%	repository.iptrisakti.ac.id https://repository.iptrisakti.ac.id/4832/1/New%20Disertasi_Terbuka%20Syaltut...	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.43%	journal.ibs.ac.id https://journal.ibs.ac.id/index.php/jamie/article/download/764/621/2459	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.43%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/454603-none-fee19c0e.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
29. 0.41%	eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/12307/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.4%	ji.unbari.ac.id https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/download/3762/1929	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.4%	ejournal-nipamof.id https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/305/320/1189	●



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
32.	0.39% repository.uph.edu https://repository.uph.edu/id/eprint/64072/7/7.%20Chapter4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.38% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10407/13/BAB%204%20%281%29.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.37% akademikpro.id https://akademikpro.id/alasan-menggunakan-sem-pls-untuk-penelitian/	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.37% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2020/F.131.20.0056/F.131.20.0056-1...	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.36% journal.polteksahid.ac.id https://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/download/138/123	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.36% repositori.ukdc.ac.id http://repositori.ukdc.ac.id/151/2/bab%20I%20%2B%20bab%20II%20bayu.pdf	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.34% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/20129/8/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.33% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/5858/2/BAB%20II%20YUSEF%20BARU.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.33% repository.tazkia.ac.id https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=36226&bid=2795	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.32% repositori.untidar.ac.id https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=40941&bid=16121	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.32% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/7387/4/BAB%203.pdf	●



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
43.	0.32% www.ejournal.unisai.ac.id https://www.ejournal.unisai.ac.id/index.php/jiam/article/download/138/107/591	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.31% journal.kpu.go.id https://journal.kpu.go.id/index.php/TKP/article/download/1051/146/	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.31% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/16996/13.%20NASKA...	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.3% proceeding.unesa.ac.id https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/download/3772/716	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.28% ejournal.indo-intellectual.id https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/ifi/article/download/2214/1411	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.28% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/126052/2/S_PEM_2001390_Chapter1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.28% repository.unilak.ac.id https://repository.unilak.ac.id/4093/1/4.%2BAndi%2BRahman%2B-%2BVol%2B...	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.28% ejournal.penerbitjurnal.com https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/download/281/2..	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.28% digilibadmin.unismuh.ac.id https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2452-Full_Text.pdf	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.27% dinastirev.org https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/5398/2806/23016	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.27% ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/44098/31175	●



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
54.	0.27% repository.umsida.ac.id	●
	https://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/12640/e%20bookk_3...	
INTERNET SOURCE		
55.	0.26% journal.ilmudata.co.id	●
	https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/download/1060/677/5828	
INTERNET SOURCE		
56.	0.26% cattleyapublicationservices.com	●
	https://cattleyapublicationservices.com/?p=814	
INTERNET SOURCE		
57.	0.26% jurnal.mdp.ac.id	●
	https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/download/6957/1862/	
INTERNET SOURCE		
58.	0.25% repository.uwp.ac.id	●
	https://repository.uwp.ac.id/1873/	
INTERNET SOURCE		
59.	0.25% openjournal.unpam.ac.id	●
	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/43498/21147...	
INTERNET SOURCE		
60.	0.25% journal-laaroiba.com	●
	https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/6776/5448/...	
INTERNET SOURCE		
61.	0.24% www.terjemahkejardeadline.com	●
	https://www.terjemahkejardeadline.com/menganalisis-direct-effect-tutorial-pls...	
INTERNET SOURCE		
62.	0.24% journal.untar.ac.id	●
	https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/22561/13672	
INTERNET SOURCE		
63.	0.23% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/8584/4/4.%20BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf	
INTERNET SOURCE		
64.	0.23% repository.unama.ac.id	●
	http://repository.unama.ac.id/4316/3/BAB%20V.pdf	



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
65.	0.23% online-journal.unja.ac.id https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/download/17146/12908	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.22% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8807/8/9.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.22% repositori.uin-alauddin.ac.id http://repositori.uin-alauddin.ac.id/25942/1/NURMITA%20TOLA_80200221002_c...	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.22% eprints.ulbi.ac.id https://eprints.ulbi.ac.id//1986/3/bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.22% download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1368975&val=989...	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.21% jurnal.iicet.org https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/view/5492	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.2% ojs.berajah.com https://ojs.berajah.com/index.php/go/article/download/375/312/834	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.2% rayyanjurnal.com https://rayyanjurnal.com/index.php/mantap/article/viewFile/3420/pdf	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.19% www.kompasiana.com https://www.kompasiana.com/hanaadhvajauza7164/68553966c925c4603e5780...	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.19% ulilalbabinstitute.id https://ulilalbabinstitute.id/index.php/PESHUM/article/download/7140/5481/14...	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.19% ojs.stiami.ac.id https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI/article/download/3029/1446	●



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
76.	0.19% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10263/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.18% www.kajianpustaka.com https://www.kajianpustaka.com/2021/01/job-embeddedness.html	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.18% adi-journal.org https://adi-journal.org/index.php/abdi/article/download/785/572	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.18% ojs.unud.ac.id https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/99238	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.18% journal.unm.ac.id https://journal.unm.ac.id/index.php/JMATHCOS/article/download/4266/2547/11..	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.17% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8534/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.17% eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/11592/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.17% jom.unsurya.ac.id https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/download/67/67/223	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.16% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/16607/3/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.16% jptam.org https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/25329/17293/43113	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.16% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/5918/4/BAB%20III%20FINAL%20REVISI.pdf	●



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE		
87. 0.16%	jurnal.untan.ac.id https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/viewFile/64337/75676597164	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.15%	jurnal.polgan.ac.id https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/download/14933/3316/23100	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.15%	journal.arimbi.or.id https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/download/960/1006/4167	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.15%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/287025-variabel-variabel-penentu...	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.15%	core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/187726085.pdf	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.15%	jurnal-stiepari.ac.id https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/download/2427/2084/88..	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.14%	jim.usk.ac.id https://jim.usk.ac.id/Psikologi/article/download/30560/14494	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.14%	ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/35762/22894	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.14%	ulilalbabinstitute.id https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/download/8494/6826/19193	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.14%	ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/47740/32395	●
INTERNET SOURCE		
97. 0.13%	jurnal.stialan.ac.id https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/646/416	●



REPORT #27515449

INTERNET SOURCE

98. **0.13%** publikasi.mercubuana.ac.id

<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jfm/article/download/17691/pdf>



INTERNET SOURCE

99. **0.13%** kc.umn.ac.id

https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26320/4/BAB_II.pdf



100.

INTERNET SOURCE

0.13% ojs.unud.ac.id

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/99633>



101.

INTERNET SOURCE

0.13% jurnal.umsu.ac.id

<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/21422/12026>



102.

INTERNET SOURCE

0.13% penerbitgoodwood.com

<https://penerbitgoodwood.com/index.php/Jakman/article/download/611/242/5..>



103.

INTERNET SOURCE

0.12% eprints.uad.ac.id

https://eprints.uad.ac.id/64964/10/T1_2000011213_NASKAH_PUBLIKASI__24062..



104.

INTERNET SOURCE

0.12% repository.umj.ac.id

<https://repository.umj.ac.id/13606/12/12.%20BAB%20III.pdf>



105.

INTERNET SOURCE

0.12% qmfinancial.com

<https://qmfinancial.com/2023/07/mengapa-kepuasan-kerja-itu-penting/>



106.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.ut.ac.id

AUTHOR: repository.ut.ac.id



107.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.dinastirev.org

<https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/5320/2701/22041>

109.

INTERNET SOURCE

0.1% repository.poltekpar-nhi.ac.id

http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/2114/2/PA_201923260_BAB%20III.pdf

<https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/download/255/131/892>

110.

INTERNET SOURCE

0.1% ejournal.uika-bogor.ac.id

<https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/TEK/article/download/9158/4637>

111.

INTERNET SOURCE

0.1% jurnal.konselingindonesia.com

<https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/article/download/1344/567>

112.

INTERNET SOURCE

0.1% ejournal.cahayailmubangsa.institute

<https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/musyitari/article/downlo..>

113.

INTERNET SOURCE

0.1% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10215/11/BAB%20IV.pdf>

114.

INTERNET SOURCE

0.09% journal.stimykpn.ac.id

<https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/346/174>

115.

INTERNET SOURCE

0.09% jurnal.kdi.or.id

<https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/download/2095/1196/12777>

116.

INTERNET SOURCE

0.09% journal.stiejayakarta.ac.id

<https://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/download/32..>

117.

INTERNET SOURCE

0.08% dinastirev.org

<https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1223/763/2981>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27515449

118.

INTERNET SOURCE

120.
0.08% eprints.umm.ac.id

INTERNET SOURCE
<https://eprints.umm.ac.id/12381/4/BAB%20III.pdf>

0.07% repository.uly.ac.id

<https://repository.uly.ac.id/bitstream/handle/123456789/35539/13%20NASKAH..>



119.

INTERNET SOURCE

121.
0.08% jim.usk.ac.id

INTERNET SOURCE
<https://jim.usk.ac.id/EKM/article/download/18056/pdf>

0.07% jim.usk.ac.id

<https://jim.usk.ac.id/Psikologi/article/view/30560>



122.

INTERNET SOURCE

0.07% eprints.upnyk.ac.id

<http://eprints.upnyk.ac.id/30408/>



123.

INTERNET SOURCE

0.07% [id.wikipedia.org](https://id.wikipedia.org/wiki/Generasi_Z)

https://id.wikipedia.org/wiki/Generasi_Z



124.

INTERNET SOURCE

0.07% journal.trunojoyo.ac.id

<https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim/article/viewFile/16916/9098>



125.

INTERNET SOURCE

0.07% journal.arimbi.or.id

<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/1723/1922/8378>



126.

INTERNET SOURCE

0.06% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/18257/10130/0>



127.

INTERNET SOURCE

0.06% online-journal.unja.ac.id

<https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/42090>



128.

INTERNET SOURCE

0.06% download.garuda.kemdikbud.go.id

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2943647&val=260...>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27515449

129.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/41408/4/BAB%20III.pdf>

0.02% digilib.unila.ac.id

<http://digilib.unila.ac.id/6256/8/BAB%20II.pdf>



130.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8840/2/2.%20BAB%20I.pdf>

0.02% repository.stiegici.ac.id

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/973a99b5-274d-4900-a791...>

