

ABSTRAK

Pengaruh *Job Embeddedness* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. JKL Bogor)

Andini Ayu Lestari¹⁾ Dr. Yusuf Iskandar, S.Si., M.M.²⁾

- 1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya
- 2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *job embeddedness* dan stres kerja terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang berperan sebagai mediator. Fokus penelitian ini berada pada sektor ritel yang dikenal memiliki tingkat pergantian karyawan yang relatif tinggi. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik seperti mobilitas karier yang tinggi, ekspektasi kerja yang fleksibel, serta kecenderungan cepat berpindah kerja jika merasa tidak puas. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap pada salah satu perusahaan ritel besar. Penentuan jumlah responden menggunakan rumus Slovin dan data dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari tujuh jalur pengujian hipotesis yang dilakukan, enam di antaranya terbukti signifikan. *Job embeddedness* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,431$), namun berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja ($p = 0,017$). Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,000$) serta berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja ($p = 0,042$). Sementara itu, *job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,000$), dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,000$). Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,017$), menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: *Job Embeddedness*, Stres kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Gen Z.