

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Efeshya Chrystina Yusma Unendra¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, efeshyandr@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Meningkatnya kecenderungan karyawan Generasi Z untuk berganti pekerjaan menimbulkan tantangan serius bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkelanjutan. Fokus utama penelitian ini adalah mengevaluasi sejauh mana faktor sosial dalam lingkungan kerja serta kebijakan kompensasi yang diterapkan dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei. Data dikumpulkan dari karyawan Generasi Z yang sedang aktif bekerja, kemudian dianalisis melalui teknik deskriptif dan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel.

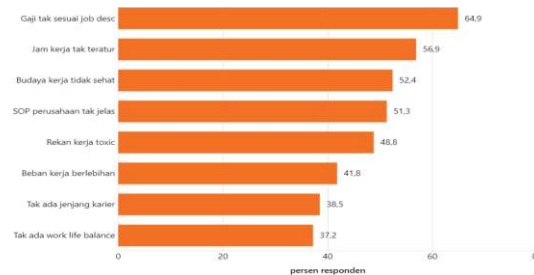
Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja non-fisik maupun kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi efektif dan keharmonisan dalam hubungan kerja antarpegawai, serta kompensasi yang adil dan kompetitif, terbukti mampu mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peningkatan dua aspek tersebut guna memperkuat retensi karyawan, khususnya dari kelompok Generasi Z.

Kata Kunci- Kompensasi, *Turnover Intention*, Generasi Z, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci yang menentukan arah dan kesuksesan sebuah organisasi. Lebih dari sekadar menjalankan tugas harian, SDM berperan dalam pengambilan keputusan, menciptakan ide-ide baru, dan menjaga keberlangsungan proses kerja. Di tengah perubahan zaman yang cepat, perusahaan perlu memiliki SDM yang tidak hanya terampil, tetapi juga mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan. Karyawan dituntut bisa berinovasi sehingga akan meningkatkan kompetensi masing-masing karyawan (Wulansari dan Pratama, 2025). Untuk itu, pengelolaan SDM tidak bisa dilakukan secara sembarangan—mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi. Namun, tantangan yang sering muncul belakangan ini adalah meningkatnya keinginan karyawan untuk resign atau *turnover intention*, yang jika tidak diatasi dapat mengganggu stabilitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wicaksono (2020) (dalam Dhea Wulandari et al., 2024) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang pekerja untuk meningkatkan hasil pekerjaannya secara jujur agar memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik dari hasil pekerjaannya sebelumnya. *Turnover* dipandang oleh para peneliti menjadi suatu faktor yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan (Menurut (Dunggio et al., 2024) mengatakan bahwa kegagalan pengelolaan organisasi mempunyai beberapa dampak terhadap organisasi, salah satunya adalah peningkatan *turnover* karyawan. Selain itu menurut (Nurdin & Rohaeni, 2020) dalam (Kusumawati, 1945) pada akhirnya, karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan berdasarkan ketidakpuasan dasar yang mereka alami saat bekerja di sana. Menurut (Nurdin & Rohaeni, n.d.) Karyawan memiliki persyaratan *turnover* berdasarkan pada dasar ketidakpuasan yang ditetapkan saat bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keinginan *turnover* karyawan adalah beraneka ragam. Dalam (Harvida, 2020) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi keinginan individu untuk berpindah pekerjaan, salah satunya adalah faktor usia. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa Generasi Z berhenti dari pekerjaannya.



Gambar 1.1 Alasan Karyawan Gen Z Mengundurkan Diri dari Perusahaan (2022)

Sumber: Databoks, 2023

Pada gambar 1.5 diatas menjelaskan bahwa 64,9% responden Gen Z mengundurkan diri dari pekerjaannya dikarenakan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan tugas dan kewajiban yang tertulis di dalam lembar perjanjian yang mereka dapatkan (Annur Cindy Mutia, 2022). Dengan bertambahnya dominasi Generasi Z di dunia kerja, perusahaan perlu beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Salah satu upaya yang dianggap efektif dalam menurunkan tingkat *turnover intention* adalah melalui pemberian kompensasi yang layak.

Menurut penelitian yang disampaikan oleh (Medika Aditya et al., n.d.) *Turnover* juga terjadi sebagai akibat dari berbagai benefit terkait pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Alasan *turnover intention* dari sudut pandang individu meliputi stres, tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, dan keberhasilan pekerjaan itu sendiri, (Ratnawati & Putranti, 2022). Setiap orang mempunyai ambang batas kepuasan yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh sistem nilai yang berlaku pada dirinya. (Ratnawati & Putranti, 2022). Menurut (Halim & Antolis, 2021) Mengatakan bahwa *Turnover intention* karyawan juga membuat organisasi menjadi kurang efektif karena dapat menyebabkan banyak karyawan meninggalkan perusahaan karena mengalami masalah dan perlu dilatih untuk kembali bekerja.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan *turnover intention* gen z di Indonesia?
2. Bagaimana tingkat dampak lingkungan kerja nonfisik terhadap keinginan karyawan Generasi Z dalam melakukan turnover?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z?
4. Bagaimana pengaruh gabungan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z?

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja non fisik, sistem kompensasi, dan tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap niat karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*).
3. Mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z.
4. Menilai pengaruh simultan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Disusun et al., t.t.) definisi sumber daya manusia adalah bahwa semua orang yang terlibat dalam suatu organisasi harus fokus pada tujuan organisasi.

B. Perilaku Organisasi

Menurut (Ikhwani 2024:8) Perilaku organisasi merupakan sekumpulan pengetahuan yang membahas dinamika individu, kelompok, dan struktur dalam aktivitas organisasi dengan tujuan mentransfer pengetahuan mengenai topik tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Sedharmayanti (2018: 10) untuk mencapai tujuan akhir tersebut maka harus dibuat suatu mediator

dan regulasi yang dapat membantu perusahaan dalam melakukan penghematan terhadap sumber daya manusia yang mana penerapannya sangat luas dalam dunia kerja, salah satunya melalui lingkungan kerja yang aman dan sehat.

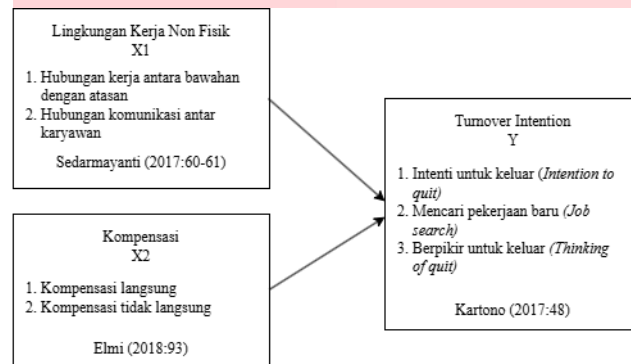
D. Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:233), kompensasi merupakan suatu penghargaan atau penghargaan atas sumbangan tenaga dan waktu karyawan demi kepentingan perusahaan.

E. Turnover Intention

Menurut Ibrahim (2017), *turnover intention* merupakan salah satu syarat untuk meninggalkan serikat pekerja. Jumlah orang yang meninggalkan serikat pekerja dalam jangka waktu tertentu dapat mencerminkan kenyataan bahwa serikat pekerja akan segera berakhir, sementara izin pindah kerja merupakan hasil penilaian individu sesuai prosedur.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

G. Hipotesis penelitian

1. H1:

“Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.”

2. H2:

“Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.”

3. H3:

“Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di kalangan Generasi Z yang bekerja.”

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kausal dan pendekatan penelitian deskriptif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

B. Skala Pengukuran

Menurut (Sekaran dan Bougie 2016:215) Skala Likert adalah metode pengukuran yang digunakan untuk menentukan sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan. Pengukuran ini umumnya menggunakan skala lima poin yang dilengkapi dengan panduan atau indikator tertentu guna memudahkan responden dalam memberikan jawaban.

C. Populasi dan Sampel

Berdasarkan data BPS tahun 2020, jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai 75,49 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total penduduk. Sementara itu dikarenakan pertumbuhan penduduk Gen Z di Indonesia berkembang pesat, maka data jumlah penduduk pada tahun 2024 belum sepenuhnya diketahui. Sehingga langkah selanjutnya adalah melakukan pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probabilitas*., karena tidak ada data pasti tentang populasi karyawan Gen Z di Indonesia. Tujuan dari penarikan sampel dalam penelitian ini adalah memperoleh hasil yang mencerminkan kondisi populasi secara menyeluruh, sehingga dapat dianggap sebagai wakil yang sah dalam proses pengambilan kesimpulan.

D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penggunaan kuesioner sebagai teknik utama.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non-Fisik

Berikut tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non material, lihat Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non-Fisik

No. Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS				
1.	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan di perusahaan secara adil dan ramah.	9	34	40	13	4	269	500	53.8%	Cukup
2.	Atasan saya menyediakan kesempatan pengembangan karier semaksimal mungkin, disesuaikan dengan potensi dan kemampuan tiap karyawan.	10	30	33	21	6	283	500	56.6%	Cukup
3.	Atasan saya mengawasi kinerja saya di tempat kerja dengan cara yang efektif dan tepat.	9	26	42	17	6	285	500	57.0%	Cukup
4.	Atasan saya menyampaikan instruksi yang jelas untuk setiap tugas yang harus saya selesaikan.	8	34	33	17	8	283	500	56.6%	Cukup
5.	Atasan saya bersikap terbuka dalam menerima masukan dan keluhan dari karyawan.	7	26	44	15	8	291	500	58.2%	Cukup
6.	Di perusahaan saya, pertemuan rutin selalu digelar bersama tim untuk melakukan diskusi.	5	31	36	25	3	290	500	58.0%	Cukup
7.	Kolaborasi di perusahaan tempat saya bekerja berlangsung dengan lancar dan efektif.	7	26	36	24	7	298	500	59.6%	Cukup
8.	Hubungan antar anggota tim di perusahaan tempat saya bekerja	4	18	37	19	22	337	500	67.4%	Baik

	terjalin secara harmonis, dengan suasana yang informal dan penuh kekeluargaan.									
9.	Saya dan rekan kerja saling mendukung dan membantu satu sama lain saat ada yang memerlukan bantuan.	5	20	25	31	19	339	500	67.8%	Baik

Sumber : Diolah Peneliti(2024)

Sebagai kesimpulan, 53,8% responden menyatakan kepuasan "cukup" terhadap lingkungan kerja non-material. Dengan demikian, skor kepuasan rata-rata responden untuk lingkungan kerja non-material adalah 59,44%.

B. Penilaian Responden Terhadap Kompensasi

Berikut merupakan tanggapan responden terhadap kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

No. Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS				
1.	Jumlah gaji yang saya peroleh sudah memadai untuk mencukupi kebutuhan saya.	2	43	28	22	5	285	500	57.0%	Cukup
2.	Perusahaan membayarkan gaji saya secara rutin setiap bulan.	4	30	33	21	12	307	500	61.4%	Tinggi
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah.	11	23	32	21	13	302	500	60.4%	Tinggi
4.	Insentif diberikan kepada saya setelah saya berhasil mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.	9	27	28	24	12	303	500	63.9%	Tinggi
5.	Bonus yang saya dapatkan disesuaikan dengan pencapaian kerja saya.	5	18	44	22	11	316	500	63.2%	Tinggi
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan saya.	8	17	25	35	15	332	500	66.4%	Tinggi
7.	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan dan keselamatan bagi saya serta anggota keluarga saya.	2	20	30	35	13	337	500	67.4%	Tinggi
8.	Saya diberi izin untuk mengambil cuti atau libur kerja dalam periode waktu tertentu.	4	11	24	42	19	361	500	72.2%	Tinggi
9.	Saya dapat menikmati fasilitas kerja di tempat saya yang dirancang untuk memberikan kenyamanan dan mempermudah saat bekerja.	5	10	34	35	16	347	500	69.4%	Tinggi

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Sebagai kesimpulan, kompensasi termasuk dalam kategori “Tinggi”. Dengan demikian, rata-rata persentase skor jawaban responden terkait gaji mencapai 64,59%.

C. Penilaian Responden Terhadap *Turnover Intention*

Berikut merupakan tanggapan responden terhadap *turnover intention* yang dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap *Turnover Intention*

No. Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS				
1.	Saya memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, baik dalam waktu dekat maupun di masa mendatang.	5	10	12	43	30	383	500	76.6%	Tinggi
2.	Jika muncul peluang pekerjaan yang lebih baik di luar tempat saya bekerja saat ini, saya akan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.	5	6	17	51	21	377	500	75.4%	Tinggi
3.	Saat ini saya berminat untuk mencari peluang pekerjaan di luar tempat saya bekerja sekarang.	5	5	31	34	25	369	500	73.8%	Tinggi
4.	Saya berkeinginan untuk memiliki pekerjaan tambahan atau sampingan.	5	9	18	37	31	380	500	76.0%	Tinggi
5.	Jika saya tidak mendapatkan promosi atau kesempatan pengembangan karier, saya berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja.	3	2	29	38	28	386	500	77.2%	Tinggi
6.	Saya sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.	5	4	15	33	43	405	500	81.0%	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah Peneliti(2024)

Berdasarkan tabel 4.3 Sebagai kesimpulan, kompensasi termasuk dalam kategori “Tinggi”, Dengan persentase 73.8%. Dengan demikian, rata-rata persentase skor jawaban responden terkait turnover intention tercatat sebesar 76,67%.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas, normalitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan terpenuhinya asumsi klasik. Seluruh data dianalisis dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 29.

E. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2021). Menurut Ghozali (2021), uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menguji normalitas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, persepsi karyawan Generasi Z terhadap lingkungan kerja non-fisik, kompensasi, serta *turnover intention* berada pada kategori cukup hingga tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa kondisi kerja yang

dirasakan oleh responden sudah cukup mendukung, sistem kompensasi dinilai cukup adil, meskipun keinginan untuk berpindah kerja masih cukup tinggi.

2. Lingkungan kerja non-fisik terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin positif kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta komunikasi antar karyawan, maka semakin kecil pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

3. Kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Ketika kompensasi yang diterima baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas dianggap sesuai, maka hal tersebut dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru.

4. Secara bersama-sama, lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kombinasi dari kedua variabel ini berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih ideal dan mendukung retensi karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z.

B. Saran Praktis

Penelitian ini memberikan saran kepada karyawan Generasi Z di Indonesia, berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Temuan penelitian menunjukkan indikator terendah pada lingkungan kerja non-fisik adalah perlakuan adil dan ramah dari atasan, yang meski tergolong “cukup” tetap mencerminkan adanya kesenjangan persepsi keadilan. Perusahaan perlu meningkatkan kompetensi atasan melalui pelatihan kepemimpinan berbasis keadilan dan komunikasi empatik, serta mengoptimalkan komunikasi internal. Pada variabel kompensasi, gaji yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan menjadi indikator terendah, walau tergolong “tinggi”. Disarankan evaluasi berkala skema gaji dan pemberian insentif non-finansial seperti fleksibilitas kerja, pelatihan, dan penghargaan kinerja untuk meningkatkan retensi karyawan.
2. Indikator terendah pada variabel kompensasi adalah besaran gaji yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan. Meski tergolong “tinggi” secara keseluruhan, ketidakpuasan ini dapat menurunkan retensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau struktur gaji secara rutin agar selaras dengan biaya hidup dan ekspektasi generasi muda, serta menerapkan sistem penghargaan transparan berbasis kinerja seperti bonus target, penghargaan karyawan berprestasi, atau insentif khusus. Insentif non-moneter seperti fleksibilitas jam kerja, opsi *remote working*, dan pelatihan keterampilan juga dapat menjadi strategi tambahan untuk meningkatkan motivasi.
3. Indikator tertinggi menunjukkan bahwa banyak karyawan mempertimbangkan untuk *resign* jika mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik. Untuk mengurangi risiko ini, perusahaan perlu membangun program retensi dengan jalur karier yang jelas, pengembangan diri berkelanjutan, dan budaya kerja yang fleksibel. Strategi ini dapat diperkuat melalui pelatihan keterampilan baru, program *mentorship*, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan inovasi, sehingga tercipta rasa memiliki dan keterikatan emosional yang dapat menekan niat berpindah kerja.

C. Saran Teoritis

Berdasarkan temuan yang diperoleh, baik lingkungan kerja non-fisik maupun kompensasi terbukti memiliki hubungan terhadap intensi karyawan Generasi Z untuk berpindah kerja. Melihat hal tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi indikator-indikator lain yang lebih spesifik dan relevan, seperti kualitas hubungan antar individu di tempat kerja, persepsi keadilan dalam perlakuan manajerial, serta peluang pengembangan diri yang ditawarkan kepada karyawan muda. Penambahan indikator-indikator tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Tak hanya itu, penelitian lanjutan juga dapat memperluas cakupan kajian teoritis dengan mempertimbangkan variabel baru yang belum dibahas secara mendalam, seperti kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, atau budaya organisasi. Pendekatan metodologi juga bisa lebih beragam, misalnya dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*), agar hasil yang diperoleh tidak hanya akurat secara data, tetapi juga kaya akan konteks. Dengan pengembangan tersebut, penelitian di masa depan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih bermakna dalam pemahaman perilaku kerja dan strategi retensi karyawan di tengah karakteristik Generasi Z yang terus berkembang.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Annur Cindy Mutia. (n.d.). *Ini Faktor yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE* i. www.koganpage.com
- Barap, M. (2024, January 5). *Generasi Gen Z dalam Lingkungan Kerja*.
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Disusun, M. I., Tugas Pada Mata, M., & Kewirausahaan, K. (n.d.). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Dunggio, M., Soraya, E., Fitria Nurali, E., Bisnis dan Vokasi, F., & Teknologi dan Bisnis STIKOM, I. (2024). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PENDEKATAN MODERATED REGRESSION ANALYSIS. In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 6, Issue 01).
- Dwi Novan, W., & Wahyuningtyas, R. (2020). *PENGARUH PRAKTIK HR INOVATIF TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PTPN VIII KERTAJAYA)* *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(7), 1048–1061.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harvida. (2020). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER KARYAWAN*.
- Hasibuan, D. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- HH Sandi, & NA Erlin. (2023). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA*.
- Imron, M., & Indiyati, D. (2023, June 22). *The Effect of Organizational Learning and Job Satisfaction on Employee Engagement in an Agile Environment at PT XYZ*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-12-2022.2333331>

- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1). www.alfamartku.com
- Kusumawati, E. (1945). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. In *Universitas* (Vol. 2, Issue 02).
- Mahardika, H. G., & Hidayati, N. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN PT. MASPION ENERGY MITRATAMA Oleh.
- Medika Aditya, O., Muslih, B., & Restin Meilina, dan. (n.d.). *Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri*. <https://finansial.bisnis.com/>
- Muhtar (Mei, 2023). (n.d.). *Mengenal 6 Macam Generasi di Indonesia Sesuai Tahun Lahir, Kamu Termasuk yang Mana?*
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (n.d.). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Nurhandayani, A. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Purnomo, Y. J., Mm, S. E., Clma Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Percetakan Cendikia Mulia Mandiri*.
- rainer, pierre. (2023, August 29). *Saat Ini Indonesia Didominasi Gen Z*.
- Ratnawati, H., & Putranti, D. (2022). *TURNOVER INTENTION PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Saleh Abu Tayeh, S. (2021). The Impact of Job Enrichment on Employees' Performance: A Survey Study on Jordan Customs Employees in Aqaba. *International Journal of Business and Management*, 16(3), 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n3p1>
- Setiani Yeni. (2023). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWANPT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA*.
- Yuliani, I. (2023). *buku Buku Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Zaidan Prayuda, R. (2022). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL) Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review*.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>