

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN GENERASI Z DI UTAMA CAFE & ROASTERY
KOTA PALANGKA RAYA**

Oleh
Lolita
223020302140

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen
Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN GENERASI Z DI UTAMA CAFE & ROASTERY
KOTA PALANGKA RAYA

Disusun oleh:

Nama : LOLITA

NIM : (223020302140)

Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Tanggal 20 Mei 2026

Untuk Memperoleh Gelar sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap:

Tanda Tangan

Pembimbing 1 : **Prof. Ferdinand, M.S.**

Pembimbing 2 : **Aprilita, S.T.,M.Si.**

Penguji : **Indah Nur Oktavia, M.S.**

.....
.....
.....

Ditetapkan di : Palangka Raya

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN GENERASI Z DI UTAMA CAFE & ROASTERY
KOTA PALANGKA RAYA

Disusun oleh:

Nama : LOLITA

NIM : (223020302140)

Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Tanggal 20 Mei 2026

Untuk Memperoleh Gelar sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap:

Tanda Tangan

Pembimbing 1 : **Prof. Ferdinand, M.S.**

Pembimbing 2 : **Aprilita, S.T.,M.Si.**

Penguji : **Indah Nur Oktavia, M.S.**

.....
.....
.....

Ditetapkan di : Palangka Raya

IDENTITAS TIM PENGUJI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN GENERASI Z DI UTAMA CAFE & ROASTERY
KOTA PALANGKA RAYA**

Nama Mahasiswa : LOLITA
NIM : 223020302140
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

TIM PENGUJI
KETUA : Prof. Ferdinand, M.S.
ANGGOTA : Aprilita, S.T.,M.Si.
ANGGOTA : Indah Nur Oktavia, M.S.

Tanggal Ujian : 25 Mei 2026
No. Sk penguji : 2645/UN24.4/KP/2026

PERYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Palangka raya maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Bab XX tentang sanksi karya ilmiah dan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palangka Raya, Mei 2026

Yang membuat pernyataan



Lolita
LOLITA

223020302140

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IDENTITAS

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : LOLITA |
| 2. Tempat Tanggal Lahir | : Tumbang Baringei, 18 Juli 2004 |
| 3. Alamat | : Jl. Mahir-Mahar IV |
| 4. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 5. Status Perkawinan | : Belum Menikah |
| 6. Agama | : Kristen |
| 7. No. Telepon | : 081356339420 |
| 8. Email | : lolitaloli294gmail.com |
| 9. Nama Ayah | : SALUH SOSILO |
| 10. Nama Ibu | : Hernie |
| 11. Saudara Kandung | : Alvin Novensa dan Gavriel Alvarendra |

RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|----------------|-----------------------------|
| 1. 2010 – 2016 | : SDN Tumbang Baringei |
| 2. 2016 – 2019 | : SMPN 1 Rungan |
| 3. 2019 – 2022 | : SMAN1 Rungan |
| 4. 2022 – 2026 | : Universitas Palangka Raya |

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Utama *Cafe & Roastery* Kota Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z di Utama *Cafe & Roastery* Kota Palangka Raya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui keterikatan kerja menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan, sehingga keterikatan kerja sebagai variabel mediasi belum mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung meningkatkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Selain itu, meskipun keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, variabel tersebut belum mampu menjalankan peran mediasinya dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan tingkat stres kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, pemberian dukungan kerja yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mengurangi kecenderungan *turnover intention* pada karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Turnover Intention*, Keterikatan Kerja, Generasi Z

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job stress on turnover intention, with work engagement as a mediating variable among Generation Z employees at Utama Cafe & Roastery in Palangka Raya City. This study used a quantitative approach, collecting data through questionnaires distributed to Generation Z employees at Utama Cafe & Roastery in Palangka Raya City. The population in this study was 35 employees, using a saturation sampling technique, so that all members of the population were included in the study sample. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of the Smart PLS 4 application.

The results showed that job stress had a positive and significant effect on turnover intention. Job stress also had a positive and significant effect on work engagement. Furthermore, work engagement had a positive and significant effect on turnover intention. However, the indirect effect of job stress on turnover intention through work engagement was positive but not significant, thus, work engagement as a mediating variable was unable to mediate the relationship between job stress and turnover intention.

Based on the research results, it can be concluded that increased work stress tends to increase turnover intention among Generation Z employees. Furthermore, although work engagement has an influence on turnover intention, this variable is not yet able to play a mediating role in the relationship between work stress and turnover intention. Therefore, management needs to address employee work stress levels through workload management, providing adequate work support, and creating a conducive work environment to reduce the likelihood of turnover intention among employees.

Keywords: Work Stress, Turnover Intention, Work Engagement, Generation Z

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Utama *Cafe & Roastery* Kota Palangka Raya” dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan proposal ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Selain itu, penulis juga memahami bahwa proses penyusunannya tidak terlepas dari dukungan, bantuan, serta kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Salampak, M.S, selaku Rektor Universitas Palangka Raya terima kasih telah berupaya meningkatkan kualitas Universitas Palangka Raya, merupakan tempat penulis menempuh perkuliahan dimana mampu bersaing dengan Universitas lain di seluruh Indonesia.
2. Dr. Sunaryo N. Tuah, S.E., M.P., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya, terima kasih karena berusaha meningkatkan kualitas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, tempat penulis menempuh perkuliahan menjadi lebih baik.

3. Dr. Vivy Kristinae, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya, terima kasih karena berusaha meningkatkan mutu dari Jurusan Manajemen, tempat penulis menempuh perkuliahan sehingga menjadi lebih baik dan unggul.
4. Prof. Dr. Ferdinand, M.S., selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan proposal ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan atas segala perhatian dan dukungan yang diberikan.
5. Aprilita, S.T., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas bimbingan, masukan berharga, dan perhatian yang tulus sehingga proposal ini dapat tersusun dengan baik dan lebih sempurna.
6. Indah Nur Oktavia, M.S., selaku Dosen Penguji, terima kasih atas kritik, saran, dan masukan yang membangun kepada penulis sehingga skripsi ini dapat disusun dengan lebih baik dan lebih sempurna.
7. Dra. Anike Retawati, M.M., selaku Dosen Akademik, terima kasih atas perhatian, motivasi, bimbingan, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
8. Ayah Saluh Sosilo dan Ibu Hernie tercinta, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tiada henti. Ayah dan Ibu adalah sumber semangat terbesar dalam setiap langkah dan perjuangan saya. Doa dan dukungan Ayah dan Ibu

9. Adik saya Alvin dan Gavriel tercinta, terimakasih sudah menjadi penyemangat yang mendorong saya untuk terus berusaha dan tidak menyerah dalam menyelesaikan Pendidikan ini.
10. Seluruh keluarga besar yang yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dukungan, yang mereka berikan sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan ini.
11. Kepada teman – teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu saya sangat berterimakasih atas semua semangat, dukungan dan bantuan yang mereka berikan pada saya sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan ini.

Palangka Raya 28, February 2026



Lolita

Nim (223020302140)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
IDENTITAS TIM PENGUJI	iv
PERYATAAN ORISINALITAS	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	22
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	25
2.1 Kajian Teori.....	25
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	25
2.1.2. Definisi <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.3 Definisi Keterikatan Kerja	32
2.3 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka konsep penelitian	37
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.1.1 Jenis Penelitian	28
3.1.2 Sumber Data	28

3.1.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.2.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>) yang dalam SEM PLS dikenal dengan Variabel Eksogen (<i>Exogenous Variable</i>)	32
3.2.2 Variabel Mediasi (<i>Mediating Variable</i>).....	32
3.2.3 Variabel Terikat (<i>Endogenous Variable</i>).....	32
3.2.4 Skala pengukuran variabel.....	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4.2 Analisis Deskriptif	38
3.4.3 Analisis <i>Partial Lead Square</i>	38
3.4.4 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.2 Hasil Penelitian.....	42
4.2.1 Karakteristik Responden.....	42
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	44
4.2.3 Hasil Pengukuran Outer Model	49
4.2.4 Hasil Pengukuran Inner Model	54
4.3 Pembahasan	62
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	62
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Keterikatan Kerja (Z)	63
4.3.3 Pengaruh Keterikatan Kerja (Z) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	64
4.3.6 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Melalui Keterikatan Kerja (Z).....	66
4.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	68

BAB V PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Logo <i>Utama Cafe & Roastery</i>	32
Gambar 4.1 Model Penelitian SmartPLS.....	33
Gambar 4.2 Model Penelitian SmartPLS.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jam Operasional Utama <i>Cafe & Roastery</i> Di Kota Palangka Raya....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Data Karyawan <i>Café Utama & Roastery</i>	27
Tabel 3. 2 Lokasi Penelitian Di Kota Palangka Raya.....	28
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3. 4 Tabel Skala Likert.....	31
Tabel 3. 5 Tabel Skala Interval	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.5 Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Stres Kerja (X)	41
Tabel 4.6 Deskripsi Persepsi Responden Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	45
Tabel 4.7 Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Keterikatan Kerja (Z)	47
Tabel 4.8 <i>Evaluasi Outer Model</i>	50
Tabel 4.9 Variance Inflation Factor (VIF)	53
Tabel 4.10 Nilai <i>Direct Effect</i>	55
Tabel 4.11 Nilai <i>R-square</i> Variabel.....	59

DAFTAR PUSTAKA

- Bps.go.id. (2020). *Jumlah Penduduk Menurut Generasi dan Jenis Kelamin di Kota Palangka Raya (Ribu Jiwa)*, 2020. Bps.Go.Id. <https://palangkakota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MzgzIzI=/jumlah-penduduk-menurut-generasi-dan-jenis-kelamin-di-kota-palangka-raya.html>
- Dewi Andi, putu sofia, & Ayu Sriathi, A. A. (2019). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O. 8(6), 3646–3673.
- Dewi, S. A., & Sriathi, A. (2019). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O. In *E-Journal Manajemen* (Vol. 8, Issue 6). <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Haniyah1, I., , Anwar Azazi2, D. P. M., Daud4, I., & Irdyanti 5, E. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention Gen Z*. 3(2), 133–152. <https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index%0APengaruh>
- Hisbih, tiar abdan, Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi*. *Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2015).
- Jurnal, J., Mea, I., No, V., & Sarinah, L. (2021). *KETERIKATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT) MAMPU MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*. 5(3).
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Cetakan 1, Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lazarus, Richard S.; Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping* (1st Editio). Springer Publishing Company.
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Muhammad Azis Setiabudi, & Wendra. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention Pada*

Generasi Z Di Dki Jakarta. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 560–573. <https://doi.org/10.46306/vls.v5i2>

Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). *The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers*. 1–11.

Noor, N. M., Zainuddin, P. F. A., Fhaeizdhyall, A., Madaud, A., & Nara, I. (2020). Job performance and motivation among non-academic staff at public university. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial (JOSSR)*, 3(6).

Palangka Raya, M. C. (2022). *Sebanyak 73 Usaha Cafe di Palangka Raya Sudah Berizin – Media Center Kota Palangka Raya*. Media Center Palangka Raya. <https://mediacenter.palangkaraya.go.id/sebanyak-73-usaha-cafe-di-palangka-raya-sudah-berizin/>

Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT . Victory International Futures Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(2), 221–236.

Rosa maria Rostandi, & Syamsul Hadi Senen. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.

Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

Sarinah, L., & Rachmatyanti, I. (2021). *KETERIKATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT) MAMPU MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. BPRS PATRIOT BEKASI*. 5(3).

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. In *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University* (Issue December). <https://doi.org/10.1037/t01350-000>

Sepang, L. K., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. *Produktivitas*, 4(4), 463–470. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/48268>

Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Edisi Kedua). ALFABETA.

Tao, J. (2025). *A Study on the Impact of Employee Work Engagement on Turnover Intention: The Mediating Role of LMX and the Moderating Role of Leadership Support*. 18(1), 226–236.

Yus Burlian, I. A. (2024). *PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(4), 1222–1233.

- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). *LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN*. 1(2). <https://doi.org/https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan*. 2(4), 58–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.960> Pengaruh
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). *Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z*. 2(02), 100–111.
- Linuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan*. 1(5), 1235–1248.
- Maghfirah, N. (2023). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN*. 6(2), 127–136.
- Mawadati, D., & Saputra Perman, A. R. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan*. 22(1), 18–26.
- Mustika, A. D., Hinggo, H. T., & Zaki, H. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z*. 4(2), 4622–4631.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. (2020). *The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS) The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square*. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Ni Putu, S. W. E., I Gede, K., & I Made, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. 3(12), 2351–2361.
- Putu, N. S. I., Widaharthana, I. P. E., & Kalpikawati, I. A. (2022). *Pengaruh Stres Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di The 101 Bali Fontana Seminyak*. 11(2), 129–141. <https://doi.org/10.52352/jbh.v11i2.721>
- Safitri, M., & Musoli. (2025). *Pengaruh Work life balance terhadap Turnover intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Wilayah DIY*. 8(1), 67–78. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i1.53530>
- Saleh, A. A., & Amelia, N. R. (2022). *Strategi Coping Stress dalam Menangani Stres Kerja Geriatric Nursing*. xx, 44–57.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D (Edisi Kedu)*. ALFABETA.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). *Karakteristik Generasi Z Dan Dampak*

- Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia*. 7(3), 37–43.
- Suryaningtyas, D. O., & Fauzi, A. (2024). *STUDI LITERATUR FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION*. 4(2), 44–53.
- Wahyuningrum, E., & Fasih Khan, R. B. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta*. 7(1), 486–499. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan*. 10, 917–932.
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE YANG DI MEDIASI OLEH JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 8(1), 31–46.
- Zainal, H., & Asar, D. I. A. (2023). *Stres Kerja* (Edisi Pert). PT.Sonpedia Publishing Indonesia.
- Burlian, I. A. (2024). *PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(4), 1222–1233.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). *LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN*. 1(2). <https://doi.org/https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan*. 2(4), 58–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.960> Pengaruh
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). *Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z*. 2(02), 100–111.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan*. 1(5), 1235–1248.
- Maghfirah, N. (2023). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN*. 6(2), 127–136.
- Mawadati, D., & Saputra Perman, A. R. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan*. 22(1), 18–26.
- Mustika, A. D., Hinggo, H. T., & Zaki, H. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z*. 4(2), 4622–4631.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. (2020). *The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-*

Part Least Square (SEM-PLS) The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Ni Putu, S. W. E., I Gede, K., & I Made, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.* 3(12), 2351–2361.
- Putu, N. S. I., Widaharthana, I. P. E., & Kalpikawati, I. A. (2022). *Pengaruh Stres Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di The 101 Bali Fontana Seminyak.* 11(2), 129–141. <https://doi.org/10.52352/jbh.v11i2.721>
- Safitri, M., & Musoli. (2025). *Pengaruh Work life balance terhadap Turnover intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Wilayah DIY.* 8(1), 67–78. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i1.53530>
- Saleh, A. A., & Amelia, N. R. (2022). *Strategi Coping Stress dalam Menangani Stres Kerja Geriatric Nursing.* xx, 44–57.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D (Edisi Kedu).* ALFABETA.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). *Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia.* 7(3), 37–43.
- Suryaningtyas, D. O., & Fauzi, A. (2024). *STUDI LITERATUR FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION.* 4(2), 44–53.
- Wahyuningrum, E., & Fasih Khan, R. B. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta.* 7(1), 486–499. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Zainal, H., & Asar, D. I. A. (2023). *Stres Kerja (Edisi Pert).* PT.Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan.* Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(4), 58-62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Gunawan, C. I., Nanda, D. M., & Dodi, W. I. (2024). *Modeling Affective Commitment and Job Satisfaction as A Mediating Role in Predicting Turnover Intention among Gen Z Employees Cakti.* 15(2), 143–160.
- Hair jr, joseph. ., Tomas.G, M. H., Cristian, M. R., Marko, S., Nicolas P, D., & Soumya, R. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R.* registered company Springer Nature Switzerland AG The registered company address is: Gewerbestrasse 11, 6330 Cham, Switzerland. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

- Machteld, van den H., Evangelia, D., B., Arnold, B., Jorn, H., & Wiliam B., S. (2020). *How do Employees Adapt to Organizational Change ? The Role of Meaning-making and Work Engagement*. 1–16. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.55>
- Maesaroh, I., & Fadili, D. A. (2024). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol*. 4, 9999–10007.
- Putu, N. S. I., Widaharthana, I. P. E., & Kalpikawati, I. A. (2022). *Pengaruh Stres Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di The 101 Bali Fontana Seminyak*. 11(2), 129–141. <https://doi.org/10.52352/jbh.v11i2.721>
- Rosalina, D., Rasyid, H. Al, & Sudaryanti, D. (2026). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif*. 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v15i1.16026> e-ISSN
- Setiawan, I. N. (2022). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION DI LINGKUNGAN KERJA*. 2(2), 445–460.
- Sudiarta, M., Sekarti, N. K., Wayan, I., Agung, A., & Mirah, A. (2025). *Exploring the relationship between employee engagement , job satisfaction , and turnover intention in the hospitality industry*. 4(1), 120–135.
- Verlicia, A. M., & Hamsal. (2024). *PENGARUH STRES KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA (STUDI KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA PEKANBARU)* Verlincia Mefy Arlen Universitas Islam Riau Hamsal Universi. 18(1), 330–348. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Vianandya, R. R., & Rozana, A. (2025). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bank Jatim*. <https://doi.org/Bandung> Conference Series: Psychology Science <https://doi.org/10.29313/bcps.v6i1.22018>
- Wahyuningrum, E., & Fasih Khan, R. B. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta*. 7(1), 486–499. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Wandira, W., & Andriani, C. (2025). *PENGARUH JOB STRESS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI PADA PT. KOYAMA INDONESIA*. <https://doi.org/https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB>
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE YANG DI MEDIASI OLEH JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 8(1), 31–46.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). *Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0*. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313-325.

Hasanah, D. S. N., Efendi, N., & Aprilia, H. D. (2025). FENOMENA TURNOVER PADA GENERASI Z: PERAN KONDISI SERTA LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI FAKTOR PENENTU. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 8(1), 55-65.