



Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Psychological Capital* Sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z

Indah Sulastri^{1*}, Lita Ariani², Julaibib³

^{1*,2,3} Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

^{1*} indah.sulastri27@gmail.com, ² arianilita@umbjm.ac.id, ³ julaibib@umbjm.ac.id

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received July 5^{mo}, 2025 Revised July 16th, 2025 Accepted August 2^{mo}, 2025</p> <hr/> <p>Keyword: Generation Z Job Satisfaction, Psychological Capital Turnover Intention</p>	<p>Generation Z has unique characteristics in the world of work, often showing high turnover rates. Job satisfaction is considered one of the main factors influencing the decisions to stay or leave a job, while psychological capital can be a mediating variable in the relationship. This study aims to determine the effect of job satisfaction on turnover intention and whether psychological capital is a variable that acts as a mediator in the relationship between the two variables. The approach used in this study is a quantitative correlational approach. Respondents in the study were 167 Generation Z employees at Hospital X. The data collected were analyzed using simple mediation analysis. The results of the analysis show that psychological capital acted as a mediator in the influence of job satisfaction on turnover intentions in Generation Z employees at Hospital X. Based on these results, Hospital X is expected to be able to organize training programs that focus on increasing job satisfaction, as an effort to strengthen employee psychological capital which will ultimately reduce turnover.</p> <p style="text-align: right;">Copyright © 2025 Jurnal IDEA. All rights reserved.</p>
	<p style="text-align: center;">Corresponding Author: Indah Sulastri Universitas Muhammadiyah Banjarmasin Email: indah.sulastri27@gmail.com</p>

Abstrak : Generasi Z memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, sering kali menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan, sedangkan *psychological capital* dapat menjadi variabel yang menengahi hubungan tersebut. Tujuan penelitian ini ialah guna melihat pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* serta apakah *psychological capital* merupakan variabel yang bertindak sebagai mediator dalam hubungan diantara kedua variabel itu. Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif korelasional. Responden dalam penelitian merupakan karyawan generasi Z di Rumah Sakit X yang berjumlah 167 karyawan. Data yang terkumpul dianalisa menggunakan analisis mediasi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa *psychological capital* berperan sebagai mediator dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Rumah Sakit X. Berdasarkan hasil tersebut Rumah Sakit X diharapkan bisa mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman baik secara psikologis maupun psikis untuk berfokus pada peningkatan kepuasan kerja, sebagai upaya untuk memperkuat *psychological capital* karyawan yang pada akhirnya akan mengurangi *turnover intention*.

Kata kunci: Generasi Z, Kepuasan Kerja, *Psychological Capital*, *Turnover Intention*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang turut andil dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi. Susanto (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai kekuatan yang muncul dari potensi manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi dan berfungsi sebagai fondasi bagi kemampuan perusahaan atau organisasi untuk menjalankan operasi guna mencapai tujuan. Badan Pusat Statistik (Wibowo et al., 2024), menyatakan bahwa dunia kerja saat ini tengah kedatangan sumber daya manusia (SDM) baru dalam kurun waktu satu dekade terakhir. SDM baru ini berasal dari generasi Z, yang menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencakup individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Berdasarkan sensus penduduk 2020, generasi Z memiliki proporsi terbesar, yakni 27,94%, jika dibandingkan dengan generasi lainnya seperti milenial dan generasi X.

Generasi Z adalah kelompok pekerja muda yang sangat terampil dalam teknologi dan memiliki ambisi yang besar (Sandini et al., 2024). Francis dan Hoefel (2018) menyatakan bahwa generasi Z memiliki sejumlah keunikan. Karakteristik unik generasi Z dalam dunia kerja telah diteliti. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Schroth (2019), generasi Z cenderung ingin meninggalkan pekerjaan dalam jangka waktu tiga bulan karena merasa pekerjaan tersebut tidak sesuai harapan atau kurang memberikan mereka pengalaman kerja. Hasil ini relevan dengan penelitiannya Chillakuri (2020), menerangkan yakni generasi Z berpotensi meninggalkan perusahaan dalam waktu tiga bulan jika mereka menemukan ketidaksesuaian antara tugas yang mereka kerjakan dengan harapan mereka. Afandi et al. (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa data karyawan generasi Z di sebuah perusahaan tekstil menunjukkan sebanyak 3.740 karyawan yang telah mengundurkan diri dari pekerjaannya dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Jika situasi seperti ini terus berlangsung, hal tersebut berpotensi meningkatkan tingkat *turnover* di perusahaan seiring berjalannya waktu.

Egarini dan Prastiwi (2022) menyatakan *turnover intention* mengacu pada keinginan internal pekerja untuk segera meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain masalah kompensasi, masalah keluarga, kondisi lingkungan bisnis, dan lain-lain. Elemen yang memengaruhi karyawan mengalami *turnover intention* ialah sikap mereka terhadap pekerjaan, yang menjadi salah satu faktor penyebab yang dapat mempengaruhi *turnover*. Jika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka *turnover intention* cenderung turun. Sebaliknya, jika kepuasan kerja yang dirasakan rendah, *turnover intention* akan meningkat (Desil & Dosari, 2023). Begitu pula dengan karyawan generasi Z, mereka memiliki ekspektasi yang besar terhadap tempat kerja, termasuk keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang berarti dalam hidup, kesempatan untuk berkembang, dan situasi kerja yang mendukung. Ketika harapan ini tidak terpenuhi, mereka cenderung merasa frustrasi dan lebih mungkin untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan (Chillakuri, 2020). Hal ini relevan dengan penelitiannya Anastia et al. (2021), menerangkan yakni *turnover intention* dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Karundeng et al., (2024), dalam penelitiannya juga mengidentifikasi bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan dapat menurunkan *turnover intention*. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan mengurangi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik salah satunya didorong oleh tingkat *psychological capital* yang tinggi, yang mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan, dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kondisi kerja mereka dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Turangan & Dewi, 2024). Berdasarkan penelitian Alan et al. (2022) yakni kepuasan kerja mempunyai dampak pada *turnover intention*, baik secara

langsung maupun melalui *psychological capital*. pada kasus ini, kepuasan kerja berdampak negatif pada *turnover intention*, karena kepuasan kerja merupakan prediktor untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak negatif pada *turnover intention*, tetapi juga mempengaruhi *turnover intention* melalui *psychological capital*. *Psychological capital* dalam kasus ini mempengaruhi kepuasan kerja secara positif, yaitu ketika kepuasan kerja tinggi, kepercayaan diri dan kemampuan untuk berusaha sekuat tenaga agar berhasil dalam tugas yang menantang, keyakinan diri bahwa berhasil dalam situasi saat ini dan sikap positif bahwa itu akan berhasil dimasa mendatang. Dalam hal ini, *psychological capital* berperan sebagai mediator yang memengaruhi pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* (Alan et al., 2022).

Salah satu elemen yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah *psychological capital* (Hermawan et al., 2024). Temuan ini relevan dengan penelitiannya Gupta dan Shaneen (2017) yang mengungkapkan bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh negatif langsung terhadap *turnover intention*. Pekerja dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi mempunyai *turnover intention* yang lebih rendah. Tingkat *Psychological capital* yang tinggi menggambarkan kemampuan karyawan untuk menunjukkan harapan, optimisme, dan ketahanan di lingkungan kerja, khususnya dalam menghadapi keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan atau organisasi (Wibowo & Priyono, 2022).

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan pada sebuah Rumah Sakit X di Kalimantan Selatan. Hasil studi pendahuluan tersebut menunjukkan tingginya *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit X, yang mana selama periode Januari hingga Oktober 2024, tercatat sebanyak 60 karyawan keluar dari perusahaan, dengan 48 di antaranya berasal dari generasi Z. Berdasarkan peristiwa yang timbul di Rumah Sakit X, maka studi ini akan menempatkan *psychological capital* sebagai mediator, karena studi ini ingin melihat pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* dan peran *psychological capital* sebagai mediator. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention*, serta apakah *psychological capital* merupakan variabel yang menjadi mediator pada hubungan diantara kedua variabel tersebut. Mengingat besarnya angka *turnover intention* di kalangan karyawan generasi Z di Rumah Sakit X serta terbatasnya penelitian yang serupa, diharapkan penelitian ini bisa berkontribusi atas pemahaman mengenai interaksi ketiga variabel tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pada penelitian ini, populasi meliputi seluruh karyawan generasi Z di Rumah Sakit X, yang berjumlah 320 karyawan. Adapun teknik pemilihan responden yang diterapkan pada penelitian ini ialah teknik *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* yang diterapkan ialah teknik *convenience sampling*, yakni pengumpulan data dari individu yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian, yang paling mudah dijangkau, atau yang paling mudah diakses oleh peneliti (Scholtz, 2021). Mengacu pada tabel yang disusun oleh Isaac dan Michael untuk menentukan jumlah sampel dari populasi, digunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, 5%, dan 10% (Sugiyono, 2016). Maka dihasilkan jumlah minimal sampel sebanyak 167 dengan tingkat kesalahan 5%.

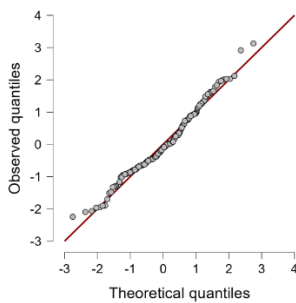
Penelitian ini menggunakan skala untuk mengukur ketiga variabel penelitian. Untuk mengukur variabel terikat (Y) yakni *turnover intention*, digunakan alat ukur yang dikemukakan Mobley (1977) yang mana meliputi 3 dimensi yakni *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Pengukuran variabel mediasi (M) yaitu *psychological capital* menggunakan *Psychological Capital Questionnaire-Short Version* (PCQ – *Short Version*) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007). Pengukuran variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja dibuat sesuai teori Fattah (2017) yang telah dikembangkan Widiaty (2024). Penelitian ini dianalisis menggunakan

bantuan perangkat lunak *JASP versi 0.19.2*. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis mediasi sederhana guna menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* melalui *psychological capital* sebagai mediator. Sebelum melakukan analisis mediasi sederhana, peneliti melaksanakan uji asumsi, yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, serta heteroskedastisitas.

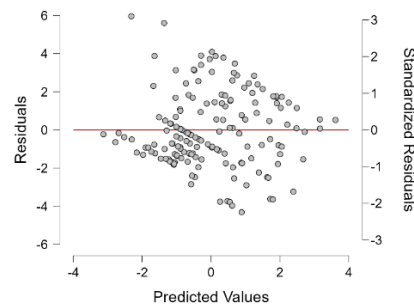
Hasil

Penelitian ini melibatkan 167 responden yang merupakan karyawan generasi Z di Rumah Sakit X. Sebelum melaksanakan pengujian hipotesis, peneliti melaksanakan uji asumsi berupa uji normalitas, linearitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan uji normalitas serta linearitas memakai grafik *Q-Q Plot Standardizes Residuals* (lihat Gambar 1) bahwa asumsi tidak terlanggar, dimana titik-titik plot berhimpitan dengan garis diagonal, selain itu nilai *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data residu terstandar juga terdistribusi normal ($KS = 0,090, p = 0,135$). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diperoleh hasil yakni tidak ada multikolinieritas diantara variable *psychological capital* serta kepuasan kerja pada *turnover intention*. Hal ini bisa diketahui dari nilai *Tolerance* sejumlah 0,658 serta nilai *VIF* sejumlah 1,519. Kemudian, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Residuals Plot* (lihat Gambar 2) yang menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Setelah dilakukan uji asumsi, selanjutnya dilakukan analisis mediasi sederhana. Berdasarkan hasil analisis mediasi sederhana dengan menggunakan *bias-corrected percentile bootstrap* dan 10000 replikasi (Sampson, 2024), ditemukan hasil bahwa terdapat efek mediasi *psychological capital* pada pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* ($b = -0,143, 95\% CI [-0,260, -0,046]$). Dari hasil analisis, maka hipotesis penelitian ini diterima.



Gambar 1. Grafik *Q-Q Plot Standardizes Residuals* (Sumber : Outup JASP)



Gambar 2. Grafik *Residuals Plot* (Sumber : outup JASP)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *psychological capital* sebagai mediator pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Rumah Sakit X. Hipotesis pada penelitian ini yaitu “*psychological capital* berperan sebagai mediasi dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Rumah Sakit X” dinyatakan diterima didasarkan dari analisis mediasi dengan *psychological capital* sebagai mediator. Dengan demikian, hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan *psychological capital*, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Rumah Sakit X.

Penelitian ini menerangkan yakni kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention*, melalui peran mediasi dari *psychological capital*. Pada penelitiannya Alan et al. (2022) sejalan dengan temuan penelitian ini, yang menerangkan yakni kepuasan kerja memengaruhi positif signifikan pada *psychological capital*, yaitu ketika tingkat kepuasan kerja meningkat, karyawan cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, karyawan dapat menunjukkan keyakinan terhadap keberhasilan dan memiliki sikap optimis terhadap pencapaian di masa mendatang. Kocak dan Boyali (2020) mengemukakan bahwa *psychological capital* memengaruhi signifikan pada kepuasan kerja yang meliputi harapan, ketekunan dalam mengejar berbagai tujuan yang mungkin berubah sesuai kebutuhan, serta kemampuan untuk tetap bertahan dan fokus pada tujuan akhir di tengah tantangan dan kesulitan, juga cenderung meningkat seiring tingginya kepuasan kerja (Alan et al., 2022).

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif, seperti datang tepat waktu, jarang terlambat, memiliki motivasi kerja yang tinggi, tidak menunjukkan sikap malas, serta memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan di tempat kerjanya (Deswarta et al., 2021). Luthans et al. (Rahmah & Nurtjahjanti, 2020) menyatakan bahwa pandangan-pandangan positif tersebut merujuk pada kapasitas psikologis individu yang dikenal dengan istilah *psychological capital*, yaitu suatu kondisi perkembangan psikologis yang ditandai oleh beberapa karakteristik utama, yaitu: keyakinan diri dalam menghadapi tantangan (*self-efficacy*), pandangan optimis terhadap masa depan (*optimism*), harapan dalam mencapai tujuan serta kemampuan mencari alternatif (*hope*), dan ketangguhan dalam menghadapi kesulitan (*resiliency*) (Luthans, 2006). Dhiman dan Arora (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung bekerja lebih baik dan memiliki niat berpindah kerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Adi dan Suharnomo (2024) menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi ke arah negatif dengan *turnover intention*, temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

Chen et al. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa peningkatan *psychological capital* berperan penting dalam mengurangi *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan model Mobley (1977) *turnover intention* terbentuk melalui tahapan evaluatif yang diawali dari ketidakpuasan kerja. *Psychological capital* yang mencakup *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* dapat mempengaruhi tahapan ini dengan bertindak sebagai pelindung psikologis terhadap tekanan kerja (Luthans et al., 2007). Karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung menunjukkan intensi bertahan yang lebih kuat di tempat kerja, hal ini disebabkan kemampuan individu tersebut dalam mengoptimalkan sumber daya psikologis yang dimiliki untuk menghadapi berbagai permasalahan di lingkungan kerja (Bouzari & Karatepe, 2017). Dalam penelitian ini, responden penelitian merupakan karyawan generasi Z, yang mana dikenal memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya. Karyawan generasi Z mengutamakan keseimbangan hidup-kerja, lingkungan kerja yang supportif, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap makna pekerjaan (Singh & Dangmei, 2016). Mufidawati dan Desiana (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological capital* mempengaruhi keterlibatan kerja dan niat untuk bertahan pada karyawan generasi Z. Hal ini karena individu yang dengan *psychological capital* tidak akan menyerah ketika menghadapi kegagalan karena memiliki optimisme, ketahanan, harapan, dan efikasi diri.

Meskipun penelitian ini dirancang dan dilaksanakan secara sistematis, terdapat kelemahan dalam penelitian ini yakni jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasil

temuan ini mungkin belum sepenuhnya mewakili keseluruhan populasi karyawan generasi Z. Hal ini, disebabkan penelitian yang dilakukan hanya pada satu perusahaan atau organisasi yang mana dapat membatasi ruang lingkup data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dari berbagai perusahaan atau organisasi guna memperoleh hasil lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi secara luas.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimediasi oleh *psychological capital* berperan dalam memprediksi *turnover intention* pada karyawan generasi Z Rumah Sakit X. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan *psychological capital* karyawan dan akhirnya akan menurunkan *turnover intention* karyawan generasi Z Rumah Sakit X. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah dapat berkontribusi dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan menyumbang pemahaman mengenai keterkaitan *psychological capital* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan khususnya karyawan generasi Z. Disisi lain, hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang dapat dimanfaatkan oleh para praktisi di perusahaan atau organisasi terkhususnya Rumah Sakit X untuk mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman baik secara psikologis maupun psikis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kebermaknaan pada pekerjaan, yang mana strategi ini bertujuan untuk meningkatkan *psychological capital* yang pada akhirnya dapat membantu mengurangi *turnover intention*.

Referensi

- Adi, H. P., & Suharnomo. (2024). Pengaruh organizational citizenship behaviour, psychological capital dan work engagement terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran). *Diponegoro Journal of Management*, 13(1), 1–13.
- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran kepemimpinan autentik dan person-job fit terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 282–293. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p282-293>
- Alan, H., Polat, S., & Sen, H. T. (2022). The role of psychological capital in the relationship between nurses' job satisfaction and turnover intention. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 2811–2819. <https://doi.org/10.1111/ppc.13128>
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 99–84.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2017). Test of a mediation model of psychological capital among hotel salespeople. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(8), 2178–2197. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2016-0022>
- Chen, G., Sang, L., Rong, J., Yan, H., Liu, H., Cheng, J., Wang, L., Ding, H., & Chen, R. (2021). Current status and related factors of turnover intention of primary medical staff in Anhui Province, China: A cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 19(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00563-6>
- Chillakuri, B. (2020). Examining the role of supervisor support on generation Z's intention to quit. *American Business Review*, 23(2), 408–430. <https://doi.org/10.37625/abr.23.2.408-430>
- Desil, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention kariawan PT. BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 754–762. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37331-2_10
- Deswarta, Masnur, & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat rumah sakit prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi*

- Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Dhiman, N., & Arora, N. (2018). Exploring the relationship of psychcap and turnover intentions: A study among health professionals. *Amity Business Review*, 19(1), 106–118.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan spbu 54.811.05 desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 9–20. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai: Budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan efikasi diri*. Elmatara.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True gen: Generation z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 1–10.
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, 18(1), 136–143. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.014>
- Hermawan, A., Sartika, D., & Permana, R. H. (2024). Pengaruh psychological capital terhadap turnover intention pada pegawai PT . X. *Jurnal Riset Psikologi*, 4(1), 17–24.
- Karundeng, M. T., Marampa, A. M., & Biringkanea, A. (2024). The influence of job satisfaction and job stress on turnover intention in abc shop employees. *COSTING: Journal of Economy, Business and Accounting*, 7(4), 11335–11342.
- Kocak, R. D., & Boyali, G. A. E. (2020). The relationship between psychological capital, job satisfaction and organizational cynicism of healthcare employees. *Süleyman Demirel University Visionary Journal*, 11(26), 136–153. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.623063>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (S. Purwanti (ed.); 10th ed.). ANDI Yogyakarta.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. In *Personnel Psychology* (Vol. 60, Issue 3, pp. 541–572). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mufidawati, H., & Desiana, P. M. (2024). Predicting gen Z ' s intention to stay : The role of workplace fun , psychological capital , and work engagement. *Journal of Theoretical and Applied Management*, 17(3), 415–431.
- Rahmah, A. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara psychological capital dengan intensi turnover pada karyawan Matahari Department Store Javamall Semarang. *Jurnal EMPATI*, 9(2), 74–81. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.27703>
- Sampson, M. A. G. (2024). *Statistical analysis in jasp a guide for student* (6th ed.). JASP.
- Sandini, D., Mubarak, A., Mulyanti, D., Drajat, D. Y., & Fatutochman, E. (2024). Pengaruh mental health dan work life balance terhadap turnover intention karyawan gen z di kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 58–65.
- Scholtz, S. E. (2021). Sacrifice is a step beyond convenience: a review of convenience sampling in psychological research in Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(0), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1837>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: The Future Workforce. *South -Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1–6.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Susanto, D. B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. CV. Azka Pustaka.
- Turangan, A. V. A., & Dewi, M. S. (2024). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh positive psychological capital terhadap organizational citizenship behavior. *Among Makarti*, 17(1), 57. <https://doi.org/10.52353/ama.v17i1.626>
- Wibowo, A. S., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh modal psikologi dan komitmen organisasional terhadap labor turnover intention dengan mediasi kepuasan kerja sebagai variabel

- intervening (Studi kasus pada PT. Wom Finance Tuban). *YUME : Journal of Management*, 5(3), 378–390. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2892>
- 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. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Widiaty, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Bank XYZ (Studi pada generasi Z). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6).