



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Khairuzahra Putri Nurramadhania¹, Rita Markus Idulfilastris²

^{1,2} Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

e-mail: khairuzahra.705200150@stu.untar.ac.id¹, ritamarkus@fpsi.untar.ac.id²

ABSTRACT

Generation Z, currently dominating the job market, demonstrates high motivation in career planning and contributes positively within corporate environments. Proficient in digital technology, they tend to prefer startup companies aligning with their skills. Nevertheless, the prevalent occurrences of job termination and startup bankruptcies create a sense of insecurity among Generation Z employees. Therefore, this research aims to explore the influence of work environment and job stress on turnover intention among Generation Z employees in startup companies. Employing a quantitative approach with nonprobability sampling, 258 participants aged 18-26, with a minimum of 2 years of experience in startups, completed online questionnaires adapted from three measurement tools: Work Environment Scale by Budianto and Katini (2015), Job Stress Scale by Parker and DeCotiis (1983), and Turnover Intention Scale by Roodt (2004). The study results indicate that the work environment significantly negatively influences turnover intention, where an improvement in the work environment correlates with a decrease in the intention to leave, and vice versa. Job stress also proves to play a crucial role, exhibiting a significant positive influence on employees' desire to leave the company. These findings reinforce the understanding that both work environment and job stress concurrently affect turnover intention among Generation Z. This research provides valuable insights for companies to manage these factors, aiming to enhance employee retention among Generation Z in the startup workplace.

KEYWORD:

Work Environment, Job Stress, Turnover Intention, Generation Z, Startup Companies

ABSTRAK

Generasi Z, yang kini mendominasi pasar kerja, menunjukkan motivasi tinggi dalam perencanaan karir dan memberikan kontribusi positif di lingkup perusahaan. Sebagai individu yang terampil dalam teknologi digital, mereka lebih memilih perusahaan startup yang sesuai dengan keahlian mereka. Meskipun demikian, fenomena saat ini terkait keputusan hubungan kerja dan kebangkrutan startup yang sering terjadi menciptakan perasaan tidak aman di kalangan karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z di perusahaan Startup.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik nonprobability sampling pada 258 partisipan berusia 18-26 tahun yang memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun di perusahaan startup. Responden mengisi kuesioner daring yang mencakup adaptasi dari 3 alat ukur, yaitu: Alat Ukur Lingkungan Kerja oleh Budianto dan Katini (2015), Alat Ukur Stres Kerja oleh Parker dan DeCotiis (1983), serta Alat Ukur Niat Pindah oleh Roodt (2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan, di mana peningkatan kualitas lingkungan kerja berkorelasi dengan penurunan niat berpindah pekerjaan, dan sebaliknya. Stres kerja juga terbukti memainkan peran penting karena berpengaruh positif yang signifikan dengan tingkat karyawan dalam berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa, lingkungan kerja dan stres kerja, secara simultan berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan pada Generasi Z. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengelola faktor-faktor tersebut guna meningkatkan retensi karyawan Generasi Z di lingkungan kerja startup.

KATA KUNCI

Lingkungan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z, Perusahaan *Startup*

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima: 7 Desember 2023
Direvisi: 12 Desember 2023
Disetujui: 18 Desember 2023

CORRESPONDING AUTHOR

Khairuzahra Putri Nurramadhania
Universitas Tarumanagara
Jakarta
khairuzahra.705200150@stu.untar.ac.id

PENDAHULUAN

Generasi Z pada saat ini telah menjadi salah satu generasi yang mendominasi angkatan kerja (Waworuntu et al., 2020). Dengan demikian, penting bagi perusahaan dalam memahami bagaimana generasi Z bekerja untuk

memaksimalkan produktivitas, sehingga bisa memberdayakan generasi ini dalam menggunakan keterampilan dengan baik terutama dalam menggunakan teknologi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Menendez dan Menendez (2020), generasi Z memiliki julukan sebagai '*digital natives*' atau generasi digital karena tingginya keterampilan mereka dalam menggunakan teknologi digital, sehingga hal ini memungkinkan mereka cepat dalam melakukan berbagai aktivitas termasuk pada dalam mengambil keputusan. Bila generasi Y yang dikenal sebagai '*digital immigrant*' atau imigran digital cenderung memilih berteman secara langsung, generasi Z justru lebih terbuka dalam menjalin pertemanan dengan individu lain dari berbagai belahan dunia berkat akses mereka melalui jejaring sosial *online* (Gentina, 2020).

Bucovetch et al. (2019), menjelaskan bahwa generasi Z memiliki semangat kerja yang kuat dalam merencanakan karir mereka dan berusaha memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Selain memiliki semangat kerja yang kuat, generasi Z juga dikenal sangat menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang telah dicapai rekan sebaya mereka, dan keseimbangan tersebut menjadi pertimbangan utama dalam memilih perusahaan baru (Deloitte, 2023). Keseimbangan yang generasi ini inginkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu ciri karyawan generasi Z memilih pekerjaan, dilihat dari perusahaan menawarkan suasana kerja yang menyenangkan namun tetap fleksibel terkait jadwal (Rachmawati, 2019). Selain itu Karena adanya fleksibilitas dan keseimbangan dalam pekerjaan tersebut, memungkinkan mereka untuk mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih leluasa (Deloitte, 2020). Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa generasi Z menginginkan lingkungan kerja yang memenuhi harapan dan kebutuhan mereka sehingga mereka puas dengan pekerjaan yang tentunya berdampak kepada kemajuan perusahaan. Widjaya et al. (2021), menjelaskan bahwa lingkungan dan kondisi kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik, seperti ruang kerja, keamanan lingkungan kerja, fasilitas dan teknologi pendukung, dan hubungan interpersonal antar karyawan dan dengan atasan.

Staglin (2022), sendiri menyatakan bahwa generasi Z dikatakan memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja saat ini, termasuk pengaturan kerja yang fleksibel, nilai-nilai bersama, gaji yang lebih tinggi, dan dukungan yang lebih besar untuk kesehatan mental, serta cenderung mencari peluang baru untuk mewujudkannya. Dengan demikian, menunjukkan adanya perbedaan antara ekspektasi generasi Z dengan realita yang dialami di lingkungan kerja, sehingga memicu stres kerja bahkan memungkinkan untuk berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Harapan yang tidak terpenuhi, mampu menimbulkan perasaan ketidakamanan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi perubahan perilaku karyawan dan memicu niat untuk pindah (Augustin, 2021).

Stres kerja muncul karena adanya tekanan pekerjaan yang berlebihan dan akhirnya menyebabkan dorongan untuk keluar dari pekerjaan (Purba et al., 2019). Hal ini diperkuat oleh penjelasan Moslem dan Sary (2021), yang menjelaskan bahwa perasaan negatif yang timbul akibat stres kerja yang berasal dari ancaman di lingkungan kerja yang dirasakan tidak aman dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Wijoyo et al. (2020) juga menyatakan bahwa generasi Z gampang beralih dari satu pemikiran atau pekerjaan ke pemikiran atau pekerjaan lain. Berdasarkan pemahaman tersebut, memungkinkan karyawan generasi Z mudah berpindah perusahaan bila sudah tidak sesuai dengan harapan dan keinginan mereka.

Menurut Pambudi dan Djastuti (2019), *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan dengan sadar dan niat yang jelas untuk ingin meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Perlu dipahami bahwa *turnover intention* merupakan cerminan penilaian karyawan terhadap hubungannya dengan perusahaan, namun belum menjamin tindakan pasti bagi mereka untuk meninggalkan perusahaan (Saerang et al., 2019). Walaupun begitu, tingginya tingkat *turnover intention* bisa berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi kerja yang rendah, kurangnya disiplin, kurangnya semangat kerja, serta peningkatan risiko kecelakaan kerja (Armina & Etikariena, 2022).

Maka dari itu, menunjukkan bahwa tingginya *turnover intention* yang menyebabkan permasalahan pada pekerjaan karyawannya tentu merugikan perusahaan. Selain itu, keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang sudah mereka kelola untuk mencapai tujuan perusahaan (Moslem & Sary, 2021). Hal ini tentu saja berdampak buruk, bahkan memungkinkan karyawan untuk memilih meninggalkan perusahaan (Rijasawitri & Suana, 2020). Dengan demikian, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor penyebab *turnover* guna memastikan karyawan berpotensi enggan meninggalkan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh Candra et al (2020), yang juga menjelaskan bahwa penting untuk perusahaan memperhatikan *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, hal tersebut, maka terlihat adanya *gap* dari lingkungan kerja terhadap intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya juga telah mencatat bahwa stres kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melakukan penelitian terbaru untuk mengkaji lebih dalam khususnya dengan fokus generasi Z yang tengah menjadi generasi yang mendominasi perusahaan *startup*. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis

tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan *Startup*”.

METODE

Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif yang berkaitan dengan pengumpulan analisis dalam bentuk angka ataupun data kuantitatif. Metode yang digunakan adalah *cross-sectional*, yaitu mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu dengan mengamati dan menganalisis hasil data untuk memahami hubungan antara variabel tanpa melakukan perubahan pada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Utama

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov. Berdasarkan hasil yang ditemukan pada data dari unstandardized residual, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,067 atau P lebih besar (>) dari 0,05, maka disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		258
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49096804
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.083
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.067

b. Uji Korelasi Variabel

Penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel X dengan variabel Y. Berhubung penelitian yang dilakukan ini memiliki dua variabel X, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, maka hasil uji korelasi berjumlah dua. Hasil pada uji korelasi pertama menggunakan pearson yaitu variabel lingkungan kerja dan turnover intention, mendapatkan hasil signifikan sebesar 0,000 (< 0,05) atau menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Lalu ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention* sebesar -.658, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention* memiliki derajat hubungan yaitu korelasi kuat dan bentuk hubungan yang negatif. Selanjutnya hasil pada korelasi kedua yaitu variabel stres kerja dengan turnover intention, mendapatkan hasil signifikan sebesar 0,000 (< 0,05) atau menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel stres kerja dengan *turnover intention*. Lalu ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi variabel stres kerja dengan *turnover intention* sebesar 0,874 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki derajat hubungan yaitu korelasi sempurna dan bentuk hubungan positif dengan *turnover intention*.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

	<i>Work Environment</i>	<i>Job Stress</i>	<i>Turnover Intention</i>
Work Environment	1	0,700	-0,658
Job Stress	0,700	1	0,874
Turnover Intention	-0,658	0,874	1

c. Uji

Linearitas Variabel

Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Jika nilai signifikansi pada *linearity* lebih kecil ($<$) 0,05, maka dapat diartikan bahwa signifikan atau terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan pada *Deviation from linearity* lebih besar ($>$) 0,05 atau adanya simpangan yang tidak signifikan maka menjelaskan bahwa antara variabel independen dan variabel dependen itu linear.

Pada uji pertama dilakukan untuk variabel lingkungan kerja dan *turnover intention* yang hasilnya menunjukkan bahwa nilai dari *deviation from linearity* sejumlah 0,000 ($<$ 0,05), menjelaskan simpangan yang signifikan, dan *linearity* menunjukkan signifikan dengan jumlah 0,000 ($<$ 0,05), maka bisa menggunakan analisis linearitas karena menjelaskan bahwa data tersebut memiliki hubungan linear yang kuat antara variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 3. Hasil uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*
ANOVA Table

		Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	10878.399	20	543.920	47.362	.000
	Linearity	10003.229	1	10003.229	871.033	.000
	Deviation from Linearity	875.170	19	46.062	4.011	.000
Within Groups			37	11.484		
Total		13600.186	257			

Selanjutnya hasil uji linearitas yang dilakukan pada variabel stres kerja dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai dari *deviation from linearity* sejumlah 0,000 ($<$ 0,05), menjelaskan simpangan yang signifikan, dan *linearity* menunjukkan signifikan dengan jumlah 0,000 ($<$ 0,05), maka bisa menggunakan analisis linearitas karena menjelaskan bahwa data tersebut memiliki hubungan linear yang kuat antara variabel stres kerja dengan *turnover intention*.

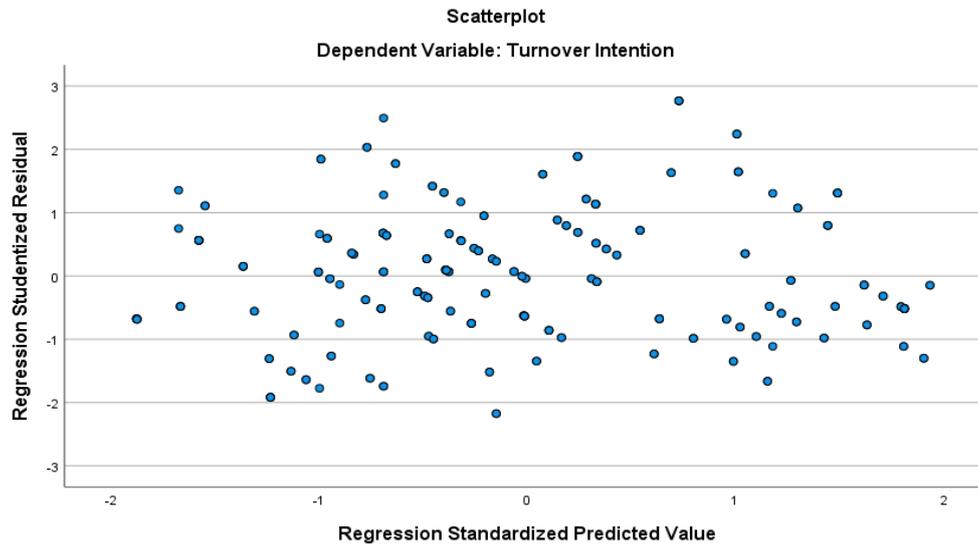
Tabel 4. Hasil uji Linearitas Variabel Stres Kerja dengan *Turnover Intention*
ANOVA Table

		Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	11112.973	9	584.893	55.968	.000
	Linearity	10396.461	1	10396.461	994.831	.000

Deviation from Linearity	716.511	8	39.806	3.809	.000
Within Groups	2487.213	38	10.450		
Total	13600.186	57			

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa distribusi data pada scatterplot bersifat merata, yang berarti tidak terdapat titik yang berkumpul pada kuadran tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

e. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan statistik kolinieritas (*collinearity statistics*) dalam uji multikolinieritas, terlihat bahwa nilai tolerance mencapai 0,531 (> 0,10). Sedangkan untuk nilai VIF sebesar 1,884 (<10,00). Berdasarkan hasil data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi interkorelasi antara variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9.311	1.596		-5.834	.000		
Work Environment	-.506	.032	.469	15.830	.000	.531	1.884

Job	.819	.044	.553	18.67	.00	.531	1.884
Stress				2	0		

2. Uji Analisis Hipotesis

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Pertama dilakukan uji koefisien determinasi dilihat dari tabel model summary, bahwa diketahui nilai dari *adjusted R square* sebesar 0,880, yang dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen kepada variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 88%.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.880	2.517

Uji berikutnya adalah uji t yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Cara menguji menggunakan rumus;

$$\begin{aligned}
 &= t(0,05/2 : n(258)-k(2)-1) \\
 &= (0,025 : 255) \\
 &= 1,969 \text{ (t tabel)}.
 \end{aligned}$$

Berikutnya pada hipotesis pertama (H1) diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,000 ($< 0,05$), dan nilai t hitung 15,850 ($> 1,969$). Berdasarkan hasil data tersebut, maka H1 diterima yaitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 7. Hasil Uji T (Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*)

Variabel	n	t tabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Work Environment	258	1,969	15,830	0,000	berpengaruh

Lalu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian berdasarkan hipotesis kedua (H2) yaitu diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah 0,000 ($< 0,05$), dan nilai t hitung adalah 18,672 ($> 1,969$), maka H2 diterima karena menunjukkan adanya pengaruh antara variabel stres kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 8. Hasil Uji T (Stres Kerja dengan *Turnover Intention*)

Variabel	n	t tabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Job Stress	258	1,969	18,672	0,000	berpengaruh

Setelah dilaksanakan Uji t atau uji untuk mengetahui sejauh mana satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka dilanjutkan untuk dilakukan Uji F yaitu menguji seluruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji F yaitu, bila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh seluruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Cara menguji menggunakan rumus;

$$\begin{aligned}
 &= F(k : n - k) \\
 &= (2 : 258 - 2) \\
 &= (2,9957) F \text{ tabel}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil F tabel tersebut maka bisa dihitung untuk mencari hipotesis ketiga (H3), diketahui nilai signifikansi adalah 0,000 (<0.05), dan nilai F hitung adalah 945,643 (>2,9957), sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention*.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan variabel independen dengan variabel dependen)

Total	n	F tabel	F hitung	Sig.	Keterangan
	258	2,9957	945,643	0,000	berpengaruh simultan

Berdasarkan rekapitulasi persamaan regresi berganda, diperoleh yaitu $Y = 9.311 - 0,506X_1 + 819X_2$

Berdasarkan hasil tersebut jika diartikan maka bisa mengambil analisa yaitu nilai konstanta yang telah diperoleh sebesar 9,311 diartikan bahwa jika variabel independen bernilai 0 maka variabel dependen memiliki nilai konstan sebesar 9,311. Lalu pada variabel independen X1, yaitu nilai koefisien variabel lingkungan kerja memiliki nilai negatif (-) sebesar -0,506, maka bisa diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu juga sebaliknya. Apabila lingkungan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat.

Variabel independen X2, yaitu memiliki nilai koefisien variabel stres kerja bernilai positif (+) sebesar 0,819, yang bisa diartikan bahwa apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat. Sedangkan bila stres kerja menurun, maka *turnover intention* akan menurun.

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Persamaan Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.311	1.596		5.834	.000
Work Environment	-.506	.032	.469	15.830	.000
Job Stress	.819	.044	.553	18.672	.000

KESIMPULAN

Setelah menjalankan penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari temuan yang telah diperoleh, diantaranya:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z, dengan demikian Hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention* memiliki derajat hubungan korelasi kuat dalam bentuk negatif, diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini, sudah sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya adanya pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (Pambudi & Djastuti, 2019) (Marzuqi, 2021) (Saputra et al., 2020).
2. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z, dengan demikian Hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil variabel stres kerja dengan *turnover intention* memiliki derajat hubungan korelasi sempurna dalam bentuk positif, diartikan bahwa jika stres kerja meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat. Sedangkan, jika stres kerja menurun maka *turnover intention* juga akan menurun. Penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Basori et al. (2023), yang menjelaskan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan karyawan (*turnover intention*).
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan (bersama - sama) terhadap *turnover intention* pada generasi Z, dengan demikian Hipotesis (H3) diterima. Hasil ini sejalan dengan dua

penelitian sebelumnya bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention* (Supartini et al., 2023) (Usadha et al., 2021).

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diberikan terdapat beberapa saran yang bisa diberikan kepada penelitian selanjutnya yaitu menambahkan variabel seperti kinerja karyawan atau kepuasan kerja untuk memperdalam pemahaman lebih baik terkait faktor yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi Z di *Startup*. Selain itu perusahaan perlu membuat strategi untuk menghindari keinginan-keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Strategi tersebut bisa berupa penataan lingkungan kerja yang optimal, melakukan pembinaan dan kebersamaan sesama karyawan, ataupun melakukan evaluasi rutin untuk memahami kebutuhan dan harapan yang diinginkan oleh karyawan.

REFERENSI

- Armina, S. N., & Etikariena, A. (2022). The Effect of Human Resource Management Practices on Turnover Intention of Manufacturing Employees in Indonesia: The Mediation Role of Career Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4). DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i4.7124>
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job Stress And Turnover Intention Revisited: Evidence From Korean Firms. *Journal Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Augustin, R. A., Zamralita, Z., & Saraswati, K. D. H. (2021). The Mediating Role of Burnout on Job Insecurity and Turnover Intention among Automotive Sales Force in Jakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 65, (Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities, TICASH 2021).
- Alnaqbi, W. (2011). The relationship between human resource practices and employee retention in public organisations: An exploratory study conducted in the United Arab Emirates.
- Apryanto, F. (2022). Peran Generasi Muda Terhadap Perkembangan Teknologi Digital di Era Society 5.0. *Journal of Community Service*, 2(2).
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2).
- Baker, G. A., et al. (1992). The Work Environment Scale: A Comparison of British and North American Nurse. *Journal of Advanced Nursing*.
- Bucovetchi, O., Slusariuc, G.C., & Cincalova, S. (2019). Generation Z –Key Factor for Organizational Innovation.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF / Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 11(1), Art. #507, 12 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Candra, W. G. L., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). The Effect of Job Resources and Personal Resources on Turnover Intention Through Work Engagement as a Mediator on Operational Employee. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 478* (Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities, TICASH 2020).
- CNBC Indonesia. (2022, July 6). Makin Banyak Jumlah Startup 'Tutup' di RI, Ini Daftar Terbaru. *TECH - Novina Putri Bestari*. Makin Banyak Jumlah Startup 'Tutup' di RI, Ini Daftar Terbaru (cnbcindonesia.com)
- Deloitte. (2020). The Deloitte millennial survey 2020.
- Deloitte. (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey.
- Elmore, T. (2014). How Generation Z Differs from Generation Y. Retrieved July 01, 2015, from <http://growingleaders.com/blog/generation-z-differs-generation-y/>.
- Farida, U. & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Universitas muhammadiyah Ponorogo Press.
- Fajrin, A., Dewi, F. I. R., & Dharma, A. S. (2020). Understanding the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention: Psychological Capital as Moderator. Dalam *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)* (Advances in Social Science, Education, and Humanities Research, Volume 478).
- Gentina, E. (2020). Generation Z in Asia: A Research Agenda. *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*, 3–19. Doi:10.1108/978-1-80043-220-820201002

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352>
- Hinduan, Z. R., Anggraeni, A., & Agia, M. I. (2020). Generation Z in Indonesia: The Self-Driven Digital. The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation. Emerald Publishing Limited. doi:10.1108/978-1-80043-220-820201012
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4). DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Jakartapost.com. (2019). Millennials and gen z are increasingly pessimistic about their lives, survey finds. Retrieved from <https://www.thejakartapost.com/youth/2019/05/21/millennials-and-gen-z-are-increasingly-pessimistic-about-their-lives-survey-finds.html>.
- Kompas.id. (2022, November 17). Generasi Milenial dan Gen-Z Utamakan Lingkungan Kerja Positif. Diakses dari <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2022/11/18/generasi-milenial-dan-gen-z-mementingkan-lingkungan-kerja-yang-positif>
- Lazarova, T. (2020). Building Company Culture and Enhancing Productivity in Startup Environment. *Journal of International Scientific Publications*, 14, 59. ISSN 1314-7242. Retrieved from www.scientific-publications.net
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393.
- Menendez, M. H., Diaz, C. A. E., & Menendez, R. M. (2020). Educational Experiences with Generation Z. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing*.
- Moslem, M., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda. *Psikostudia*, 10(2), 153–164. DOI: 10.30872/psikostudia
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 11(11), 2760–2767.
- Parker, D. E., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160–177.
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39388>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen z in job world (selamat datang generasi z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/download/2721/1944>
- Ridlo, I. A. (2012). Turnover Karyawan: Kajian Literatur. Edisi Pertama. Indonesia: Public Health Movement.
- Roodt, G. (2004). The validation of turnover intention scale. *Journal of Human Resource Development*, 1-12.
- Sakitri, G. (2018). Selamat datang gen Z, sang penggerak inovasi. Universitas Prasetiya Mulya. <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/download/596/393/>
- Saerang, Y. B., Zamralita, M., & Saraswati, K. D. H. (2019). The Role of Psychological Capital, Quality of Work Life, and Perceived Job Opportunity on Turnover Intention in Millennials (Study on PT. X Business Unit). Dalam *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 439* (Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities, TICASH 2019).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486. DOI: <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sentika, S., & Arissaputra, R. (2021). The Influence of Perception Regarding Startup Towards Career Choices in Startup Field on Generation Y and Generation Z College Students in Bandung City. *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS)*, 1*(3), 195–199. <https://ijhess.com/index.php/ijhess/>

- Simanungkalit, L. R., & Purba, H. P. (Tahun Publikasi). Pengaruh Subjective Career Success terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, e-ISSN 2301-7090. URL: <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Wijoyo, H., et al. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. Pena Persada.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Waworuntu E. C., et al. (2022). Work life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Society*, 10(2).
- Widiuseno, I., & Sudarsih, S. (2019). Penguatan Jati Diri Sebagai Kesiapan Menghadapi era Industri 4.0 Bagi Pelajar Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Salatiga. *Jurnal HARMONI*, 3(2).
- Widjaya, O. H., Budiono, H., & Putra Bayu, A. E. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Dalam *Seri Seminar Nasional Ke-III Universitas Tarumanagara Tahun 2021: Nilai Budaya Indigenous Sebagai Pendukung Sustainable Development di Era Industri 4.0* (hal. 161). Jakarta.
- Yuliantari, K. & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLRIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1). DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>.