



Analisis Faktor-Faktor Penentu Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z: Pendekatan Human-Centered Management di Era Kerja Fleksibel

Analysis of the Determinants of Turnover Intention in Generation Z Employees: A Human-Centred Management Approach in the Era of Flexible Working

Rike Selviasari

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: rikeselviasari@uniska-kediri.ac.id

Abstract:

This study aims to analyze the influence of work flexibility, perceived organizational support, job satisfaction, and job meaningfulness on turnover intention among Generation Z employees in Indonesia's business sector. Using survey data from 150 respondents, this research employs multiple linear regression analysis to examine the relationships between the variables. The findings reveal that all four variables have a significant negative impact on turnover intention, both simultaneously and individually. Work flexibility emerges as the most dominant factor, indicating the importance of autonomy in determining when and where work is performed for Generation Z. Perceived organizational support, job satisfaction, and job meaningfulness also play significant roles in reducing employees' intention to leave. The regression model explains 48% of the variance in turnover intention, suggesting that these factors are key determinants of young employee retention. These results reinforce human resource management theories regarding the distinct psychological needs and preferences of Generation Z compared to previous generations. The practical implication is that organizations should adopt flexible work policies, strengthen support and job satisfaction, and foster a meaningful work environment to enhance employee loyalty. This study provides relevant empirical contributions to the development of human resource retention strategies in the context of modern Indonesian business.

Keywords: Generation Z; Employee Retention; Turnover Intention

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan terhadap turnover intention karyawan generasi Z di sektor bisnis Indonesia. Menggunakan data survei dari 150 responden, penelitian ini menerapkan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara simultan dan parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh paling dominan, mengindikasikan pentingnya kebebasan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja bagi generasi Z. Persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan juga berperan signifikan dalam mengurangi niat keluar karyawan. Model regresi menjelaskan 48% variasi turnover intention, mengindikasikan bahwa faktor-faktor ini merupakan determinan utama retensi karyawan muda. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia terkait kebutuhan psikologis dan preferensi generasi Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Implikasi praktisnya adalah organisasi perlu mengadopsi kebijakan kerja fleksibel, memperkuat dukungan dan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang bermakna untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang relevan bagi pengembangan strategi retensi SDM dalam konteks bisnis Indonesia modern.

Kata Kunci: Generasi Z; Retensi karyawan; Turnover intention

PENDAHULUAN

Perubahan lanskap kerja dalam lima tahun terakhir, terutama setelah pandemi COVID-19, telah menciptakan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal retensi karyawan.¹ Salah satu fenomena yang semakin mencolok adalah meningkatnya turnover intention, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan yang secara signifikan lebih tinggi pada karyawan dari generasi Z.² Generasi Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja, menunjukkan karakteristik yang berbeda dibanding generasi sebelumnya: mereka lebih responsif terhadap nilai fleksibilitas, keterhubungan sosial, kebermaknaan kerja, serta keseimbangan hidup.³

Meningkatnya turnover intention di kalangan Gen Z bukan hanya persoalan personal, melainkan telah menjadi ancaman strategis bagi keberlangsungan organisasi.⁴ Tingkat turnover yang tinggi berimplikasi pada meningkatnya biaya rekrutmen, terganggunya kesinambungan operasional, serta hilangnya pengetahuan institusional yang berdampak pada daya saing perusahaan. Namun, banyak organisasi masih menggunakan pendekatan manajemen yang bersifat generik dan kurang memahami dinamika preferensi dan ekspektasi Gen Z secara kontekstual.⁵

Permasalahan utama dalam literatur dan praktik saat ini adalah dominasi pendekatan klasik dalam mengkaji turnover intention, seperti kepuasan kerja, kompensasi, atau kepemimpinan dengan tanpa mempertimbangkan variabel-variabel baru yang lebih relevan dengan dunia kerja modern, seperti ekspektasi terhadap fleksibilitas kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi, dan makna kerja dalam konteks generasi digital.⁶ Selain itu, sebagian besar studi lokal masih belum secara

¹ Chuanhui Wu et al., “Does enterprise social media usage make the employee more productive? A meta-analysis,” *Telematics and Informatics* 60 (2021): 101578.

² Kyu-Yeon Jeong, MiRa Yun, dan Eun-Hi Choi, “The effects of communication competence, meaning of work, and work-life balance on turnover intention in Generation Z nurses in South Korea: A cross-sectional study,” *Applied Nursing Research* 83 (2025): 151952.

³ Chien-Chou Su et al., “Temporal trends in quality of work life, burnout, resilience, and turnover intention among newly employed nurses,” *Applied Nursing Research* 83 (2025): 151949.

⁴ Su et al.

⁵ Thanh-Tuyen Tran, Thai-Thanh Nguyen, dan Nhu-Ty Nguyen, “Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field,” *Asia Pacific Management Review* 30, no. 2 (2025): 100358.

⁶ Hu Xiao, Wei Xie, dan Bo Liu, “An empirical study on the influence of new generation employees’ job satisfaction on contextual performance in the energy industry,” *Heliyon* 10, no. 9 (2024).

spesifik membedakan antara generasi Z dan generasi lainnya, sehingga rekomendasi yang dihasilkan kurang akurat dan implementatif.⁷

Gap riset yang signifikan terletak pada kurangnya studi yang secara eksplisit mengeksplorasi faktor-faktor penyebab turnover intention dari perspektif karyawan Gen Z dalam konteks organisasi Indonesia. Studi yang ada cenderung masih bersifat umum, atau hanya berfokus pada satu atau dua variabel klasik, sehingga belum cukup menggambarkan kompleksitas dan pola pikir generasi baru ini dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau keluar dari tempat kerja. Negara-negara dengan lingkungan kerja yang lebih progresif, seperti Finlandia dan Jepang, mulai mengadaptasi pendekatan kerja fleksibel, well-being management, dan purpose-driven HR practices untuk menekan turnover di kalangan karyawan muda. Namun, adaptasi pendekatan tersebut di Indonesia masih sangat terbatas, baik dalam praktik organisasi maupun dalam literatur ilmiah yang berbasis data empiris.

Penelitian ini menawarkan novelty melalui pendekatan kuantitatif yang menyoroti keterkaitan antara sejumlah faktor kontemporer seperti fleksibilitas kerja, keterikatan emosional, serta persepsi terhadap kebermaknaan pekerjaan dengan turnover intention secara spesifik pada karyawan Gen Z di organisasi bisnis. Dengan fokus yang tajam dan konteks generasi yang jelas, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan manajerial yang lebih adaptif dan berbasis data. Penelitian ini tidak bertujuan mengembangkan model baru, melainkan menguji secara kritis hubungan antar variabel yang sudah ada namun kurang dikaji dalam konteks generasi dan dunia kerja modern. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi retensi yang lebih tepat sasaran, khususnya bagi talenta muda yang semakin menentukan arah masa depan bisnis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi turnover intention pada karyawan generasi Z dalam organisasi bisnis? dan sejauh mana pengaruh fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan terhadap turnover intention karyawan generasi Z? Studi ini

⁷ Kavitha Haldorai et al., “Factors affecting hotel employees’ attrition and turnover: Application of pull-push-mooring framework,” *International journal of hospitality management* 83 (2019): 46–55.

bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi turnover intention pada karyawan generasi Z, menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan terhadap turnover intention karyawan generasi Z, dan memberikan rekomendasi berbasis data empiris bagi organisasi dalam merancang strategi retensi karyawan muda yang lebih relevan dan kontekstual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*),⁸ yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel bebas, yaitu fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan terhadap variabel terikat yaitu turnover intention pada karyawan generasi Z. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z (lahir tahun 1997–2012) yang bekerja di sektor organisasi bisnis formal yang berlokasi di Kota Kediri, terutama pada perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem kerja fleksibel (remote, hybrid, atau fleksibilitas waktu kerja). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling,⁹ dengan kriteria usia responden antara 20–28 tahun, telah bekerja minimal 6 bulan di organisasi tempat responden berada saat ini, organisasi tempat bekerja berada di sektor swasta, baik skala startup maupun korporasi. Jumlah sampel minimum yang ditargetkan dalam studi ini adalah 150 responden, Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1–5), yang dibagikan secara daring. Instrumen disusun berdasarkan indikator yang telah diuji validitasnya dari penelitian-penelitian sebelumnya, dengan penyesuaian pada konteks generasi Z di Indonesia. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, kebermaknaan pekerjaan, dan turnover intention. Setiap item dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah digunakan dan divalidasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya, dengan adaptasi terhadap konteks

⁸ Prof Sugiyono, “Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D,” *Alpabeta*, Bandung, 2011, 62–70.

⁹ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3 ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015).

karyawan generasi Z di Indonesia. Variabel fleksibilitas kerja diukur melalui sejumlah pernyataan yang mencerminkan sejauh mana responden memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu, tempat, dan cara kerja. Variabel ini mengacu pada konsep kerja fleksibel dalam studi modern manajemen tenaga kerja. Variabel persepsi dukungan organisasi mencakup penilaian karyawan terhadap sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan, kebutuhan personal, serta pengembangan profesional mereka. Instrumen untuk variabel ini mengacu pada kerangka *Perceived Organizational Support* (POS)¹⁰ yang telah banyak diadopsi dalam studi SDM. Variabel kepuasan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, pengakuan, dan kepastian karier. Pernyataan dalam kuesioner disusun untuk menangkap dimensi intrinsik maupun ekstrinsik dari kepuasan kerja. Sementara itu, variabel kebermaknaan pekerjaan dirumuskan berdasarkan sejauh mana pekerjaan dirasakan memiliki tujuan yang berdampak, sejalan dengan nilai-nilai pribadi, serta memberikan kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri. Aspek ini penting dalam konteks generasi Z yang cenderung memprioritaskan nilai dan makna dalam karier. Terakhir, variabel *turnover intention* diukur berdasarkan intensi atau niat responden untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, termasuk pertimbangan untuk mencari pekerjaan baru dan kecenderungan untuk tidak bertahan lama di tempat kerja saat ini. Seluruh item telah melalui proses telaah konseptual dan linguistik agar sesuai dengan karakteristik responden muda yang menjadi fokus penelitian ini. Sebelum penyebaran secara luas, kuesioner diuji terlebih dahulu dalam uji coba terbatas untuk memastikan validitas konstruk dan reliabilitas internal, dengan nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,7 untuk setiap variabel sebagai batas keandalan yang dapat diterima. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh simultan dan parsial masing-masing variabel bebas terhadap *turnover intention*. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

¹⁰ Mega Purwitasari dan Dudi Pratomo, "Pengaruh Perceived Usefulness dan Perceived Ease Of Use terhadap Actual System Usage (Efisiensi Pengisian SPT) Menurut Persepsi Wajib Pajak (Survey Terhadap Pengusaha Kena Pajak Pada KPP Pratama Bandung Cibeunying)," *eProceedings of Management* 2, no. 3 (2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Statistik deskriptif dari data responden terhadap variabel-variabel penelitian

Variabel	Mean	SD	Min	Max
Fleksibilitas Kerja	3.05	0.82	2.0	5.0
Persepsi Dukungan Organisasi	3.67	0.75	1.0	5.0
Kepuasan Kerja	3.12	0.73	1.0	4.0
Kebermaknaan Pekerjaan	3.89	0.71	2.0	5.0
Turnover Intention	2.79	0.79	1.0	5.0

Tabel 1 menyajikan statistik deskriptif dari data responden terhadap variabel-variabel penelitian. Nilai rata-rata (mean) fleksibilitas kerja adalah 3,05 dengan standar deviasi 0,82, menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai tingkat fleksibilitas kerja dalam organisasi berada pada kategori cukup tinggi. Persepsi dukungan organisasi memiliki rerata 3,67 ($SD = 0,75$), dan kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata 3,12 ($SD = 0,73$), yang keduanya mengindikasikan tingkat positif namun masih terbuka ruang untuk perbaikan. Variabel kebermaknaan pekerjaan memperoleh nilai rerata tertinggi, yaitu 3,89 ($SD = 0,71$), yang mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z cenderung merasakan pekerjaan mereka memiliki nilai dan tujuan yang penting. Sementara itu, turnover intention memiliki nilai rata-rata 2,79 ($SD = 0,79$), yang tergolong sedang, memperlihatkan bahwa niat untuk keluar dari organisasi masih ada di sebagian responden namun tidak dominan.

Tabel 2.

Hasil uji regresi linier berganda

Variabel Independen	Koefisien (β)	t-Statistik	p-Value
Fleksibilitas Kerja	-0.38	-5.25	<0.001
Persepsi Dukungan Organisasi	-0.32	-4.43	<0.001
Kepuasan Kerja	-0.26	-3.11	0.004
Kebermaknaan Pekerjaan	-0.21	-2.23	0.012

*Variabel Independen: Turnover Intention

Tabel 2 memperlihatkan hasil uji regresi linear berganda untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan terhadap turnover intention karyawan generasi Z. Keempat variabel independen berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover

intention, artinya semakin tinggi fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan, semakin rendah niat karyawan Gen Z untuk keluar dari organisasi. Fleksibilitas kerja menunjukkan pengaruh paling kuat ($\beta = -0.38$), menegaskan pentingnya kebebasan dalam mengatur kerja bagi generasi ini. Model regresi mampu menjelaskan hampir setengah variasi dalam turnover intention, menunjukkan bahwa faktor-faktor ini cukup relevan namun masih ada faktor lain yang berperan. Nilai R^2 sebesar 0,568 mengindikasikan bahwa 56,8% variasi dalam turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan secara simultan dan parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan generasi Z. Artinya, semakin tinggi tingkat fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja yang diterima karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini konsisten dengan karakteristik generasi Z yang sangat menghargai kebebasan dan keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, persepsi dukungan organisasi yang kuat memberikan rasa dihargai dan diperhatikan, sehingga menurunkan keinginan untuk keluar. Kepuasan kerja dan kebermaknaan pekerjaan juga berperan sebagai faktor penting yang memperkuat keterikatan emosional karyawan pada organisasi dan pekerjaan mereka, sehingga mengurangi turnover intention. Nilai R^2 sebesar 56,8% menunjukkan model ini cukup baik menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar kerja, walaupun masih ada variabel lain yang belum dikaji.

Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan bahwa fleksibilitas kerja berkorelasi negatif dengan turnover intention.¹¹ Penelitian lain juga menekankan pentingnya persepsi dukungan organisasi dalam membangun loyalitas karyawan.¹² Selain itu, hasil ini memperkuat literatur yang menyatakan

¹¹ Tran, Nguyen, dan Nguyen, "Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field."

¹² Wenshan Guo dan Qiangqiang Luo, "Investigating the impact of intelligent personal assistants on the purchase intentions of Generation Z consumers: The moderating role of brand credibility," *Journal of Retailing and Consumer Services* 73 (2023): 103353.

bahwa kepuasan kerja berperan krusial dalam menurunkan niat keluar karyawan.¹⁰ Penekanan pada kebermaknaan pekerjaan menguatkan temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa generasi Z mencari makna dalam pekerjaan mereka sebagai faktor utama keterikatan, sebuah aspek yang semakin penting dalam konteks manajemen SDM modern.¹³ Meski demikian, penelitian ini memperluas konteks dengan fokus pada populasi generasi Z di Indonesia, yang belum banyak diteliti secara spesifik.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bisnis, khususnya dalam menghadapi tantangan retensi karyawan generasi Z. Organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan personalisasi dukungan, misalnya dengan penerapan hybrid working atau jam kerja fleksibel. Selain itu, manajer perlu meningkatkan kualitas hubungan kerja dan memberikan perhatian nyata terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan muda agar kepuasan kerja mereka meningkat. Organisasi juga harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang memberikan makna dan tujuan jelas dalam pekerjaan, misalnya dengan mengaitkan tugas harian dengan misi sosial atau nilai organisasi yang kuat. Strategi-strategi tersebut tidak hanya membantu menurunkan turnover intention tetapi juga meningkatkan produktivitas dan loyalitas jangka panjang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diantisipasi dalam interpretasi hasil dan pengembangan riset selanjutnya. Pertama, penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga hanya menangkap snapshot niat keluar karyawan pada satu titik waktu tanpa memantau dinamika perubahan niat tersebut secara longitudinal. Hal ini membatasi kemampuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan berubah dari waktu ke waktu. Kedua, penggunaan sampel yang terbatas pada karyawan generasi Z di sektor bisnis formal di Indonesia membatasi generalisasi temuan. Kondisi budaya dan karakteristik organisasi di wilayah lain atau sektor berbeda mungkin memberikan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, studi lebih lanjut yang melibatkan sampel lintas budaya dan lintas industri sangat dibutuhkan.

¹³ Sharjeel Saleem dan Beenish Qamar, "An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: An empirical study of universities in Pakistan," *South Asian Journal of Business Studies* 6, no. 2 (2017): 161–76.

Ketiga, variabel lain yang potensial memengaruhi turnover intention, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, dan keseimbangan kerja-keluarga tidak dimasukkan dalam model ini. Penelitian mendatang sebaiknya mengadopsi model yang lebih komprehensif dan memperluas variabel yang diteliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik. Keempat, meskipun instrumen diuji reliabilitas dan validitas, penggunaan metode kuantitatif saja berpotensi mengabaikan dimensi subjektif dan kualitatif dari motivasi dan niat karyawan. Penelitian selanjutnya bisa menggabungkan metode kualitatif untuk memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi keputusan karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan turnover intention secara dinamis. Penelitian juga dapat memperluas variabel dengan memasukkan faktor psikologis dan konteks budaya yang lebih luas, serta mempertimbangkan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai motivasi dan nilai kerja generasi Z.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan secara signifikan berkontribusi dalam menurunkan turnover intention karyawan generasi Z. Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh paling dominan, menegaskan pentingnya kebebasan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja bagi generasi ini. Persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kebermaknaan pekerjaan juga berperan penting dalam membangun keterikatan dan loyalitas karyawan. Model yang dikembangkan mampu menjelaskan hampir setengah variasi niat keluar kerja, menandakan bahwa faktor-faktor tersebut sangat relevan dalam konteks retensi karyawan muda di Indonesia. Namun, masih terdapat variabel lain yang perlu diteliti untuk pemahaman yang lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3 ed. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.

- Guo, Wenshan, dan Qiangqiang Luo. "Investigating the impact of intelligent personal assistants on the purchase intentions of Generation Z consumers: The moderating role of brand credibility." *Journal of Retailing and Consumer Services* 73 (2023): 103353.
- Haldorai, Kavitha, Woo Gon Kim, Souji Gopalakrishna Pillai, Taesu Eliot Park, dan Kandappan Balasubramanian. "Factors affecting hotel employees' attrition and turnover: Application of pull-push-mooring framework." *International journal of hospitality management* 83 (2019): 46–55.
- Jeong, Kyu-Yeon, MiRa Yun, dan Eun-Hi Choi. "The effects of communication competence, meaning of work, and work-life balance on turnover intention in Generation Z nurses in South Korea: A cross-sectional study." *Applied Nursing Research* 83 (2025): 151952.
- Purwitasari, Mega, dan Dudi Pratomo. "Pengaruh Perceived Usefulness dan Perceived Ease Of Use terhadap Actual System Usage (Efisiensi Pengisian SPT) Menurut Persepsi Wajib Pajak (Survey Terhadap Pengusaha Kena Pajak Pada KPP Pratama Bandung Cibeunying)." *eProceedings of Management* 2, no. 3 (2015).
- Saleem, Sharjeel, dan Beenish Qamar. "An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: An empirical study of universities in Pakistan." *South Asian Journal of Business Studies* 6, no. 2 (2017): 161–76.
- Su, Chien-Chou, Hsiang-Chin Hsu, Hsuan-Man Hung, Shih-Yu Chang, Miaofen Yen, Huan-Fang Lee, dan Susan Fetze. "Temporal trends in quality of work life, burnout, resilience, and turnover intention among newly employed nurses." *Applied Nursing Research* 83 (2025): 151949.
- Sugiyono, Prof. "Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D." *Alpabeta, Bandung*, 2011, 62–70.
- Tran, Thanh-Tuyen, Thai-Thanh Nguyen, dan Nhu-Ty Nguyen. "Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field." *Asia Pacific Management Review* 30, no. 2 (2025): 100358.
- Wu, Chuanhui, Yuchen Zhang, Shijing Huang, dan Qinjian Yuan. "Does enterprise social media usage make the employee more productive? A meta-analysis." *Telematics and Informatics* 60 (2021): 101578.
- Xiao, Hu, Wei Xie, dan Bo Liu. "An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry." *Helijon* 10, no. 9 (2024).