

**PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN MILENIAL DI PT. "X" KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi



Disusun oleh:

Kevin Yuli Anggoro

18055887

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN MILENIAL DI PT. “X” KOTA SURABAYA

Kevin Yuli Anggoro
1805887

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

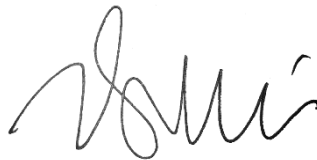
Pembimbing I



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.

NIP. 19780312 200501 2 002

Pembimbing II



Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si.

NIP. 19780314 200912 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan



Dr. Sri Maslihah, M. Psi., Psikolog

NIP. 19700726 200312 2 001

SKRIPSI INI TELAH DIAJUKAN PADA:

Hari, Tanggal : Rabu, 16 Agustus 2023
Waktu : 10.00 – 11.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang 1, Lantai 8 Fakultas Ilmu Pendidikan

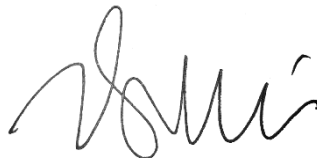
Para Penguji Terdiri atas:

Penguji I

Dr. Sri Maslihah, M. Psi., Psikolog
NIP. 19700726 200312 2 001

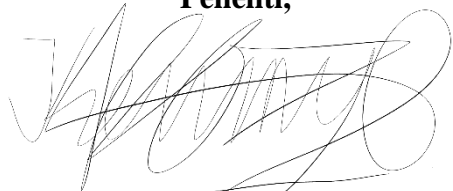
Penguji II

Anastasia Wulandari, M. Psi.
NIP. 19780208 200604 2 002

Penguji III

Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si.
NIP. 19780314 200912 2 001

Tanggung jawab yuridis ada pada:

Peneliti,

Kevin Yuli Anggoro
NIM. 1805887

**Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Milenial
Di PT. “X” Kota Surabaya**

Oleh

Kevin Yuli Anggoro

NIM 1805887

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salahsatu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia

© Kevin Yuli Anggoro

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2023

© Hak Cipta dilindungi undang-undang.


Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak ulang, foto kopi atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial di PT. “X” Kota Surabaya**” beserta seluruh isinya sepenuhnya karya saya. Saya tidak menjiplak karya milik orang lain atau mengutip dengan etika ilmu penelitian yang berlaku. Dengan pernyataan ini, saya siap menanggung sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap keaslian di dalam skripsi saya.

Bandung, Juli 2023

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kevin Yuli Anggoro', written over a horizontal line.

Kevin Yuli Anggoro

NIM 1805887

KATA PENGANTAR

Dengan segala rasa syukur dan kehormatan, peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul "Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial di PT. "X" Kota Surabaya" ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Peneliti ingin mengucapkan penghargaan yang besar kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti juga menyadari bahwa karya ini masih memiliki kekurangan dan belum mencapai tingkat kesempurnaan yang diharapkan. Oleh karena itu, saran dan masukan dari berbagai pihak akan sangat berharga bagi peneliti. Kami mengundang setiap kritik konstruktif yang dapat membantu peningkatan kualitas skripsi ini. Keberhasilan penelitian ini tidak akan tercapai tanpa bantuan dan kontribusi berharga dari berbagai pihak, dan untuk itu, peneliti sangat menghargai segala bentuk masukan yang diberikan.

Sebagai penutup, harapannya adalah bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumber referensi yang berharga bagi peneliti masa depan dan pembaca yang tertarik pada topik ini. Peneliti juga berharap bahwa temuan dan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Dengan demikian, skripsi ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ini dan membuka pintu bagi diskusi lebih lanjut mengenai topik ini.

Bandung, Juli 2023

Peneliti.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan rasa syukur yang tiada henti, peneliti ingin mengungkapkan rasa puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat-Nya, penelitian ini dapat diselesaikan. Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan banyak bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang tidak terhingga. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M. Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan juga selaku Penguji I dalam sidang penelitian ini.
2. Bapak Helli Ihsan, S.Ag., M.Si. selaku sekretaris program studi sekaligus dosen verifikator yang memberikan ilmu, arahan, dan masukan kepada peneliti.
3. Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd. dan Ibu Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing yang terus memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan yang luar biasa kepada peneliti selama penyusunan hingga selesainya penelitian skripsi ini.
4. Ibu Anastasia Wulandari, M. Psi., Psikolog selaku Penguji II dalam sidang penelitian ini yang telah mengarahkan serta memberikan masukan kepada peneliti saat sidang berlangsung.
5. Bapak Muhammad Ariez Musthofa, S.Ag., M.Si. juga Ibu Ismawati Kosasih, S.Pd., M.Si. selaku Dewan Skripsi yang telah mengarahkan serta memberikan masukan pada peneliti selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen serta jajaran staf di Program Studi Psikologi UPI yang telah memberikan ilmu yang berharga dan pengalamannya selama peneliti menempuh pendidikan di Program Studi Psikologi UPI.
7. PT. "X" Kota Surabaya yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut serta seluruh responden yang membantu sebagai subjek penelitian dalam skripsi peneliti.
8. Teman-teman peneliti (Argo, Fauzi, Aflaha, Jihad, Debora, Karina, Zakky, Raihan, dan teman-teman lainnya) yang telah memberikan dukungan dalam segi ilmu dan juga semangat bagi peneliti selama pengerjaan penelitian ini.
9. Ayah, Ibu, Kakak, serta seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan serta memberikan dorongan positif dalam berbagai hal secara tanpa henti dari awal hingga akhir sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

ABSTRAK

Kevin Yuli Anggoro (1805887). Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial PT. "X" Kota Surabaya. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung (2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan milenial di PT. "X" Kota Surabaya. Metode studi populasi digunakan untuk mengakomodasi seluruh populasi yaitu 266 karyawan milenial di perusahaan tersebut sebagai partisipan penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti menggunakan skala yang dirancang oleh Bakker dan Demerouti untuk mengukur *Job Demand* (Lubis, 2019), dan skala yang disusun oleh Mobley untuk mengukur *Turnover Intention* (Setialestari, 2015). Analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear sederhana dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0,05$). Hasil analisis data menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi yang paling menentukan dalam *job demand* pada perusahaan tersebut adalah *Mental Demands*, dan dimensi *Intention to Search* pada *Turnover Intention*. pada penelitian ini, demografi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan & divisi, dan masa kerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam uji beda yang telah dilakukan.

Kata kunci: *Job Demand, Turnover Intention.*

ABSTRACT

Kevin Yuli Anggoro (1805887). *The Influence of Job Demand on Millennial Employees' Turnover Intention at PT. "X" in Surabaya. Thesis. Psychology Study Program. Faculty of Education, Indonesia University of Education. Bandung (2023).*

This study aims to investigate the influence of job demand on turnover intention among millennial employees at PT. "X" in Surabaya City. The population study method was utilized to include all 266 millennial employees in the company as research participants. Data were collected through an online questionnaire that has been validated and tested for reliability. Researcher used the scale designed by Bakker and Demerouti to measure job demand (Lubis, 2019), and the scale developed by Mobley to measure turnover intention (Setialestari, 2015). Data analysis was conducted using simple linear regression with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). The results of the data analysis indicate that job demand has a positive influence on turnover intention. The research findings reveal that the most determining dimensions of job demand in the company are Mental Demands, and the Intention to Search dimension in Turnover Intention. Demographic factors such as age, gender, highest education level, position & division, and length of employment did not show significant differences in the conducted comparative tests.

Keywords: *Job Demand, Turnover Intention.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis	6
E. Sistematika Penulisan Proposal Penelitian.....	6
BAB II: KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. <i>Job Demand</i>	7
1. Pengertian <i>Job Demand</i>	7
2. Indikator <i>Job Demand</i>	7
3. Jenis-Jenis <i>Job Demand</i>	8
4. Dampak <i>Job Demand</i>	8
B. <i>Turnover Intention</i>	9
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	9

2. Faktor Yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	10
3. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	12
C. Kerangka Berpikir	13
D. Hipotesis Penelitian	15
BAB III: METODE PENELITIAN	16
A. Desain Penelitian	16
B. Partisipan	16
C. Populasi dan Sampel	17
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	17
1. Variabel Penelitian	17
2. Variabel Konseptual	17
3. Definisi Operasional	18
E. Instrumen Penelitian	18
1. Instrumen <i>Job Demand</i>	18
2. Instrumen <i>Turnover Intention</i>	20
F. Reliabilitas	21
1. <i>Job Demand</i>	21
2. <i>Turnover Intention</i>	22
G. Teknik Analisis Data	22
H. Prosedur Pelaksanaan Penelitian	23
1. Tahap Persiapan	23
2. Tahap Pelaksanaan	23
3. Tahap Akhir	24
I. Uji Asumsi Klasik	24
1. Uji Normalitas	24
2. Uji Heteroskedasitas	25
BAB IV: HASIL & PEMBAHASAN	26
A. Hasil Penelitian	26

1. Gambaran Demografis Partisipan.....	26
2. Hasil Data Deskriptif <i>Job Demand</i>	28
3. Hasil Data Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	30
4. Uji Hipotesis.....	33
B. Pembahasan.....	34
C. Keterbatasan Penelitian.....	37
BAB V: SIMPULAN	39
A. Simpulan	39
B. Saran.....	39
1. Saran Bagi Karyawan Milenial PT. “X” Kota Surabaya.....	39
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	40
3. Saran Bagi Lembaga Terkait.....	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.....	18
Tabel 3.2.....	19
Tabel 3.3.....	19
Tabel 3.4.....	20
Tabel 3.5.....	20
Tabel 3.6.....	21
Tabel 3.7.....	22
Tabel 3.8.....	24
Tabel 3.9.....	25
Tabel 4.1.....	26
Tabel 4.2.....	28
Tabel 4.3.....	28
Tabel 4.4.....	29
Tabel 4.5.....	30
Tabel 4.6.....	31
Tabel 4.7.....	31
Tabel 4.8.....	33

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 1-10.
- Abidin, Z. (2018). Pengaruh Brand Image Dan Trust Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Alia, A. N., Mahrani, R. N., & Nurmianto, E. (2019). The Influence of Organizational Justice and Job Demand on Turnover Intention of Employees in the Public Sector. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 1-8.
- Alia, E., Abdullah, M., & Hairuddin, H. (2019). The influence of organizational justice and job demand on turnover intention of employees in the public sector. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 164-173. doi:10.24252/jiip.v9i2.8333
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360. doi:10.1037/0021-9010.67.3.350
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas (Edisi 5)*. Malang: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. (<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>)

- Barroso, A., Parker, K., Bennet, J. (2020) *As Millennials near 40, They're Approaching Family Life Differently Than Previous Generations*. Pew Research Center.
- Bosomtwe, T. E., and Obeng, B. 2018. The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol. 9, Issue. 08.
- Brouwer, S., Renkema, E., Groenewegen, P., & de Boer, A. (2015). Job satisfaction and turnover intention among Dutch community health workers: A cross-sectional study. *Health policy and planning*, 30(9), 1173–1181. <https://doi.org/10.1093/heapol/czu122>
- Brouwer, S., Tomic, W., Boon, C., & van der Voort, A. (2015). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 470-480. doi:10.1037/a0039002
- Chiu, R. K., Luk, V. W., & Tang, S. C. (2008). Job stress and turnover intentions of Hong Kong teachers after education reform. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 198-213.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson Education.
- De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22(3), 201-223. doi: 10.1080/02678370802383924
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference, and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00030-7
- Dewi, G. A. M. D. A., & Savira, A. W. (2022) Keterikatan Kerja dan Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Psikologi Universitas Santa Dharma*, 3(2), 74-95.
- Dewi, S. S., Sari, I. P., & Setiawan, M. (2022). The Effect of Work Engagement, Job Demands, and Job Resources on Turnover Intention. *Journal of Business and Management Science*, 1(1), 24-36.
- Deziannti, D. A. N., & Hidayati, F. (2021) Pengaruh Konformitas Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 5(2), 151-158. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i2.28913>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *Public Personnel Management*. Vol 44(3), 401-423.
- Faaroek, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 8: 11-25.
- Gibson, J. L., Ivancevich, j. m., Konopaske, R. (2012). *Organizational behavior, structure, processes, fourteenth edition (international edition)*. 1221 Avenue of The Americans, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Gillis, L. H. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta: Prenada Media.
- Gilmer, B. V. (1966). Relationship of job tenure to job satisfaction, job performance, and retraining success in the Air Force. *Personnel Psychology*, 19(3), 211-218. doi:10.1111/j.1744-6570.1966.tb02145.x
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental Statistics In Psychology And Education*. McGraw-Hill.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hidayati, K. F. (2021, 25 Juli). Milenial di dunia kerja. Diakses dari <https://glints.com/id/lowongan/milenial-di-dunia-kerja/#.YWb06xpBzIU>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2017). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 143(5), 534-559. doi:10.1037/bul0000097
- Horn, J. L., Wanberg, C. R., & Foster, F. M. (1979). Response to performance standard and goal difficulty: The moderating effects of expectancies. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 294-302. doi:10.1037/0021-9010.64.3.294
- Howe, N. & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage Books.
- Hussain, S. N., Hameed, A., Shah, Z. A., & Aslam, M. M. (2016). Understanding relationship between effort-reward imbalance and job stress: An evidence from Pakistani Schools. *PONTE*, 72(4), 177-191.
- Ihsan, Helli. (2020). Pengantar Metode Skala Psikologi. Bandung: Gapura Press.

- Ika, W. (2019, 7 Maret). Generasi millennial: kenapa mudah resign dari pekerjaan. Forbes Indonesia. <https://www.forbesindonesia.com/berita-1522-generasi-millennial-kenapa-mudah-resign-dari-pekerjaan.html>
- Imran, M. 2017. Impact of Intrinsic Factors of Motivation on Employee's Intention to leave: A Case Study of Health Departement District Okara Punjab, Pakistan. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol 7. 3.
- Ivanovic, T., dan Ivancevic, S. 2019. Turnover Intentions and Job Hopping among Millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Merging Economies*. Vol 24(1), 53.
- Jehanzeb, K Rasheed, A., and Rasheed, M. F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intention: Impact of Employees Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Management*. 8: 79-81.
- Jung, J., & Kim, Y. (2012). Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3636-3651..
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kim, J. H., & Kao, D. (2014). The relationship between job demands, job resources and turnover intention among IT workers: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, 32, 67-80. doi:10.1016/j.jengtecman.2013.10.005
- Kim, S., & Kao, D. (2014). The influence of job demands and job resources on employees' job performance and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(4), 423-432.
- Lee, S., & Park, S. (2019). The relationship between Job Demand and Turnover Intention: The mediating role of work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 215-230. (DOI: 10.1002/job.5678)
- Lepine, J.A., Podsakoff, N.P., & Lepine, M.A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- LinovHR. (2022, 10 April). Pengertian organizational culture: manfaat dan cara membangunnya. Diakses dari <https://www.linovhr.com/pengertian-organizational-culture-manfaat-dan-cara-membangunnya/>
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of organizational behavior*, 28(8), 1059–1075. <https://doi.org/10.1002/job.476>

- Maier, N. R. F. (1971). *Psychology in industrial organizations* (3rd ed.). Houghton Mifflin.
- Mardiana, D. D., Hubies, M., & Pandjaitan, R. M. (2014). Pengaruh Job Satisfaction, Organizational Commitment Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Pundi Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 3(3).
- Mardiana, S., Hubies, M., & Pandjaitan, R. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan PT. "X". *Kota Surabaya Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 127-145.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Masliani, A. (2021, 4 Desember). Generasi milenial dan generasi Z: melihat dunia kerja. Diakses dari <https://www.frekuensinews.com/hiburan/pr-2892042922/generasi-milenial-dan-generasi-z-melihat-dunia-kerja>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59. doi:10.1037/0021-9010.67.1.53
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. doi:10.2307/3069399
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
- 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>
- Mobley, W. H. (1986). Job turnover, job satisfaction, and occupational stress. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 673-679. doi:10.1037/0021-9010.71.4.673

- Mobley, W. H., Honer, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Movanita, A. N. K., & Setiawan, S. R. D. (2018, 7 Desember). 1 dari 4 pegawai resign punya keahlian yang dibutuhkan perusahaan. Diakses dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/12/07/101938426/1-dari-4-pegawai-resign-punya-keahlian-yang-dibutuhkan-perusahaan?page=all>
- Mowday, R. T. (1981). Psychological exchange relationships in organizations: Theoretical issues and strategic implications. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 3, pp. 1-39). JAI Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *Academic Press*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2008). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty, and neglect. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 481-499. doi: 10.1348/096317907X25686
- Niguse, G.T. 2019. The effect of Organizational Culture on Turnover Intention: The mediating Role of Job Satisfaction, a Case of Oromia Forest and Wild Life Enterprise. *African Journal of Business Management*. Vol. 13(2), pp. 82-89.
- Nurhayat, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 882-890.
- Nurhayat, W. (2020, 1 Maret). Turnover karyawan jadi masalah menakutkan perusahaan, apa solusinya?. Diakses dari <https://www.talenta.co/blog/organisasi/turnover-karyawan-jadi-masalah-menakutkan-perusahaan-apa-solusinya/>
- Pearson, K. (1895). Notes on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the Royal Society of London*, 58(347-352), 240-242.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, and performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.438

- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176. doi:10.1037/h0034829
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*. 177-186.
- Quick, J. D. (2013). Slowing down to speed up: Job demands and resources in health care. *Journal of health and human services administration*, 36(3), 375-397.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). Prentice-Hall.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi: 10.1108/02683940610690169
- Salman, G., & Ika, A. (2019, Mei 2). Mengapa pekerja milenial cepat resign dari perusahaan?. Diakses dari <https://regional.kompas.com/read/2019/05/02/20125571/mengapa-pekerja-milenial-cepat-resign-dari-perusahaan?page=all>
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer Netherlands.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Smith, A., Johnson, B., & Williams, C. (2023). The impact of Job Demand on Turnover Intention: A comprehensive study. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 120-135. (DOI: 10.1002/job.1234)
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686. doi:10.1037/0021-9010.69.4.673
- Suliman, A. M., & Iles, P. A. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-425.
- Sumanto. (2014). *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara.
- Syaifudin & Andini, (2020). Milenial siap geser generasi X?. Diakses dari <https://lokadata.id/artikel/milenial-siap-geser-generasi-x>
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2013). Workaholism and work engagement: The roles of work-family conflict and work-family facilitation. *Career Development International*, 18(3), 253-270. doi: 10.1108/CDI-11-2012-0109

- Taslim, M. 2011. Organization Culture and Employee Motivation: An Empirical Study on Impact of Organisation Culture on Employee Extrinsic & Intrinsic Motivation at Sbi. *International Journal of Management Prudence*, 3(1), 84-87.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. doi: 10.1037/a0032141
- Tuckman, B. W., Jensen, M. A. C., & Stahelski, A. J. (2018). *Group Dynamics and Organizational Culture*. Bloomsbury Academic.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., & Freeman, E. C. (2012). Generational Differences in Young Adults' Life Goals, Concern for Others, and Civic Orientation, 1966–2009. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1045–1062. <https://doi.org/10.1037/a0027408>
- Utami, S. N., & Gischa, S. (2021, 17 April). Jangan tertukar, ini pengertian generasi X, Z, milenial, dan baby boomers. Diakses dari <https://www.kompas.com/skola/read/2021/04/17/130000069/jangan-tertukar-ini-pengertian-generasi-x-z-milenial-dan-baby-boomers#:~:text=Generasi%20milenial%20atau%20generasi%20Y,pada%20saat%20teknologi%20telah%20maju>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. doi: 10.1080/1359432X.2012.711004
- Wanous, J. P., & Mobley, W. H. (1986). A comparison of two antecedents of turnover: Job satisfaction versus job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 687-693. doi:10.1037/0021-9010.71.4.687
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (1977). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin, Inc.
- Wicaksono, R. S. (2020). The Influence of Work Engagement and Turnover Intention in The Creative Industry Sector. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 5(1), 77-90.
- Widjaja, Deborah. C dkk. (2008). “Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara”. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 4: 72-84.

- Wilis, A. P. L., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). *Peran Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Milenial*. *Gema Ekonomi*, 12(2), 737-746.
- Wilis, M., Mahsunah, H., & Kamilah, N. (2023). *The Influence of Job Demands and Perceived Organizational Support on Turnover Intention of Generation Y Employees*. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 2(1), 10-23.
- Wulandari, E. P., Husniah, H., & Wahyuningsih, S. (2020). *Influence of Job Demand and Job Resources on Turnover Intention Among Healthcare Workers in Indonesia*. *Journal of Health Policy and Management*, 5(1), 1-8.
- Yuswohady, dkk. (2019). *Millennials Kill Everything*. Jakarta: PT. Gramedia