



**BRPKM**

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>



ARTIKEL PENELITIAN

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial: Peran Moderasi Komitmen Afektif Organisasi**

Mohammad Farich Al Fikri & Prof. Dr. Cholicul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog.\*

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan dimoderasi oleh komitmen afektif organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* serta menggunakan teknik *accidental sampling*. Data diperoleh dengan menyebarkan data secara daring melalui media sosial. Penelitian ini melibatkan 57 partisipan dari generasi milenial yang sudah bekerja di suatu perusahaan minimal 1 tahun. Proses analisis menggunakan analisis regresi linier dan analisis moderasi dengan bantuan program *jamovi for windows 2.3.28*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $p$  sebesar 0,025, komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $p < ,001$ , serta menemukan bahwa tidak ada efek moderasi oleh komitmen afektif pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai  $p$  sebesar 0,513.

**Kata kunci:** (*Stres kerja, Turnover intention, Komitmen afektif*)

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of job stress on turnover intention moderated by affective organizational commitment. This research uses quantitative methods with a cross-sectional approach and uses accidental sampling techniques. Data were obtained by distributing data online through social media. This study involved 57 participants from the millennial generation who have worked in a company for at least 1 year. The analysis process uses linear regression analysis and moderation analysis with the help of the *jamovi for windows 2.3.28* program. The results of this study indicate that job stress has a significant effect on turnover intention with a  $p$  value of 0.025, affective commitment has a significant effect on turnover intention with a  $p$  value  $< .001$ , and found that there is no moderating effect by affective commitment on the effect of job stress on turnover intention with a  $p$  value of 0.513.

**Keywords:** (*Job stress, Turnover intention, Affective commitment*)

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id](mailto:cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan seluruh pihak yang terlibat didalamnya memiliki kinerja yang baik, apalagi karyawan yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Dalam organisasi, untuk prakteknya tidak selalu berjalan sesuai dengan semestinya, tidak sedikit masalah yang sering terjadi didalamnya apalagi masalah yang terjadi pada tenaga kerja atau karyawannya. *Turnover* menjadi masalah yang serius bagi perusahaan karena dapat sangat merugikan bagi perusahaan karena akan terjadi kekosongan jabatan dari karyawan yang telah meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan dirugikan akibat harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen karyawan baru dan pelatihannya (Hadi dkk., 2021).

*Turnover* atau keluarnya karyawan dari perusahaannya saat ini menjadi hal yang populer dalam lingkup organisasi atau perusahaan, terutama pada generasi milenial secara global yang memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi generasi sebelumnya. Menurut The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey yang merupakan sebuah badan konsultan organisasi, juga badan spesialis survei pada gen-z dan generasi milenial yang terhubung dengan 14.808 gen-z dan 8412 milenial pada 46 negara di seluruh dunia dalam survei terbarunya di tahun 2022 mengungkapkan jika sebesar 45% dari generasi milenial merasa kelelahan dan stres terhadap beban kerja serta lingkungan kerja mereka yang kurang mendukung dan sebesar 43% ingin meninggalkan perusahaannya (*turnover intention*) dikarenakan hal tersebut.

Generasi milenial memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan cenderung menginginkan progres karir yang cepat namun tidak sesuai aturan. Mereka mengutamakan prestasi kerja daripada proses kerja namun mereka lebih familiar terhadap teknologi baru. Generasi milenial ini cenderung memiliki kesabaran yang rendah dan level loyalitas yang rendah pula terhadap perusahaan (Na-Nan dkk., 2021). Penelitian Buang dkk (2016) mengungkapkan jika generasi milenial akan bertahan pada pekerjaan yang sama tidak lebih dari dua tahun atau bahkan kurang dari itu. Tingkat pergantian pekerjaan (*turnover*) pada generasi milenial ini tiga kali lebih cepat daripada generasi generasi lainnya (Na-Nan dkk., 2021). Secara langsung dapat disimpulkan jika generasi milenial memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Latar belakang adanya *turnover* adalah *turnover intention*, telah diketahui jika *turnover intention* merupakan prediktor terkuat bagi perilaku *turnover* (Sutanto & Gunawan, 2013). Sedangkan adanya *turnover intention* pada generasi milenial disebabkan oleh banyak hal, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja adalah respon adaptif yang dipengaruhi oleh lingkungan dan merupakan suatu akibat dari setiap tindakan, situasi ataupun kejadian di lingkungan individu yang dapat menimbulkan tekanan berlebihan pada psikis dan fisik individu (Ivancevich & Matteson, 1980).

Adanya stres kerja menyebabkan semakin tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, semakin tinggi stres kerja pada karyawan generasi milenial maka semakin tinggi juga tingkat *turnover*. Hal tersebut dikarenakan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap *turnover intention* (Sutanto & Gunawan, 2013). Namun jika karyawan memiliki komitmen afektif yang cukup tinggi *turnover intention* akan cenderung rendah, karena jika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi dia akan bersikap loyal karena merasa saling memiliki terhadap perusahaan dan merasa memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya dan menjalankan kewajibannya di perusahaan (Amalia, 2020).

Komitmen afektif didefinisikan sebagai tingkat seorang karyawan berpihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Tewal dkk., 2017). Dapat diartikan juga komitmen afektif menggambarkan seperti apa gambaran karyawan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan (Sutanto & Gunawan, 2013). Seorang karyawan yang sangat berkomitmen dengan organisasi atau perusahaan merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya karena mereka memiliki ketertarikan secara emosional yang kuat terhadap perusahaan, memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya di perusahaan, serta memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap nilai ekonomi perusahaan (gaji). Adanya rasa tersebut karena perusahaan telah menyediakan begitu banyak sumber daya terhadap karyawan (misalnya: atmosfer kekeluargaan, penghasilan yang tinggi, relasi dengan teman kerja yang baik) kepada karyawan (Amalia, 2020).

Menurut Meyer dan Allen (1990) seorang karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi dengan akan merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya karena mereka memiliki ketertarikan secara emosional yang kuat terhadap perusahaan, merasa dirinya memiliki kesamaan dengan perusahaan sehingga menunjukkan perhatian dan selanjutnya membentuk komitmen terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Selain itu karyawan rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan (Sutanto & Gunawan, 2013).

Komitmen afektif merepresentasikan kedekatan emosional dan perilaku karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kedekatan emosional terhadap perusahaannya akan merasa dirinya sebagai bagian dari keluarga besar perusahaan. Karyawan juga punya rasa saling memiliki antara dirinya dengan perusahaan, selain itu dapat juga menurunkan tingkat stres kerja dan *turnover intention* (Tetteh dkk., 2020). Hasil tersebut menjadi dasar pada penelitian ini untuk merumuskan 3 hipotesis yaitu: 1) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; 2) Komitmen afektif organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*; 3) Komitmen afektif memoderasi dengan melemahkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Pada penelitian dengan pendekatan kuantitatif tujuan utama peneliti yaitu mengukur secara tepat mengenai variabel-variabel tertentu. Jenis *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *accidental sampling*, yaitu dalam pengambilan sampel penelitian peneliti memperhatikan kriteria tertentu. Jenis *sampling* ini digunakan karena mempertimbangkan kepraktisan dan ketersediaan sumber daya. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah Generasi Milenial yang sudah bekerja minimal 1-2 tahun dalam suatu perusahaan. Survei yang berisi alat ukur dari ketiga variabel disebar secara daring melalui media sosial.

### *Partisipan*

Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah Generasi Milenial yang sudah bekerja minimal 1-2 tahun dalam suatu perusahaan. Penentuan jumlah minimal sampel penelitian dihitung menggunakan aplikasi *G\*Power*, menggunakan *A priori power analysis*, *alpha error probability* sebesar 0.05, *power* sebesar 0.8 serta *number of predictor* sebanyak 3. Besaran effect size sebesar 0.8 diperoleh dari kalkulasi *effect size* antar variabel pada penelitian sebelumnya dan diperoleh jumlah minimum sampel yang diperlukan yakni 18 partisipan. Dari proses pengambilan data yang telah dilakukan, peneliti memperoleh sebanyak 57 data partisipan dengan rincian sebanyak 57 orang terdiri dari 28 orang (49,1%) berjenis kelamin laki-laki dan 29 orang (50,9%) berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar para responden generasi

milenial ini berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 32 orang (56,1%) , SMA sebanyak 25 orang (26,3%), Magister sebanyak 4 orang (7,0%) dan Diploma sebanyak 6 orang (10,5%). Durasi masa kerja para partisipan ini sebagian besar masih satu tahun bekerja yaitu sebanyak 24 orang (42,1%) dan Surabaya mendominasi untuk kelompok domisili pada penelitian ini yaitu ada 32 orang (56,1%).

### Pengukuran

Setiap variabel diukur menggunakan alat ukur yang telah dipilih oleh peneliti dan secara teori paling sesuai dengan variabel dengan rincian sebagai berikut:

- Stres kerja diukur menggunakan skala *Stress Diagnostic Survey* (SDS) milik Ivancevich dan Matteson (1980) yang sudah diadaptasi dan diterapkan di Indonesia oleh Widyaningsih & Saptoto (2019). Skala terdiri dari 30 aitem yang dibagi dalam 6 dimensi dan setiap dimensi mempunyai 5 aitem *favourable*. Penilaian alat ukur ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 7 poin (1 “tidak pernah” sampai dengan poin 7 “selalu), dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ( $\alpha=.95$ .)”
- Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini diukur dengan *turnover intention scale* milik Mobley dkk. (1978) yang telah diadaptasi oleh (Ibrahim & Suhariadi, 2021). Skala dalam alat ukur ini terdiri dari 3 aitem pertanyaan *favourable*. Penilaian dalam alat ukur ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 7 poin, dengan (“sangat tidak setuju” pada poin 1 dan dengan kategori “sangat setuju” pada poin 7) dengan memiliki reliabilitas yang tinggi ( $\alpha=.92$ .)”
- Variabel moderasi yaitu komitmen afektif menggunakan skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) milik Allen & Meyer (1990) dan telah diadaptasi oleh Novianti (2011). Skala dalam alat ukur ini terdiri dari 8 aitem pertanyaan dengan 4 aitem *favourable* dan 4 aitem *unfavourable*. Penilaian dalam alat ukur ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 7 poin (“sangat tidak setuju” pada poin 1 dan dengan kategori “sangat setuju” pada poin 7) dengan memiliki reliabilitas yang baik ( $\alpha=.76$ .)”

### Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis adalah analisis moderasi dengan menggunakan bantuan program *jamovi for windows 2.3.28*.

## HASIL PENELITIAN

Variabel stres kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* jika memiliki nilai  $p < 0.05$ . Berdasarkan uji moderasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan jika stres kerja ( $\beta = 0.03953$ ,  $CI_{95} [0.00503, 0.07403]$ ,  $SE = 0.01760$ ,  $p = 0.025$ ) dan komitmen afektif ( $\beta = -0.57912$ ,  $CI_{95} [-0.00343, 0.00686]$ ,  $SE = 0.00262$ ,  $p < .001$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, dengan demikian H1 dapat diterima. H2 juga dinyatakan diterima karena menurut hasil tersebut komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

Pada hasil analisis moderasi tersebut juga dapat dilihat jika *interaction effect* pada Stres Kerja \* Komitmen Afektif ( $\beta = 0.00172$ ,  $CI_{95} [-0.00343, 0.00686]$ ,  $SE = 0.00262$ ,  $p = 0.513$ ) tidak mendukung H3 karena tidak terdapat moderasi yang signifikan dari komitmen afektif pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H3 dinyatakan ditolak.

## DISKUSI

Untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya peneliti melakukan uji moderasi untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Sesuai uji yang telah dilakukan, menunjukkan jika stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Maka H1: stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* dapat diterima. Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap *turnover intention*. Dari hal tersebut maka H2 dapat diterima

Hal ini sesuai dengan penelitian Putro, dkk (2020) yang menyimpulkan jika semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Hal ini dikarenakan stres kerja dipandang sebagai hal negatif yang dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga dapat menimbulkan emosi negatif dan tekanan ketika sedang bekerja, inilah yang selanjutnya menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan (Ivancevich & Matteson, 1980). Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* mendukung penelitian terdahulu yang mengungkapkan hal yang sependapat dengan penelitian ini. Jika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka kecenderungan untuk memiliki *turnover intention* akan rendah, karena karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan sehingga sulit atau tidak mudah meninggalkan perusahaan tersebut (Xia dkk., 2022; Martins dkk., 2023; Tetteh dkk., 2020).

Selain itu uji moderasi dilakukan untuk mengetahui apakah komitmen afektif dapat memoderasi dengan melemahkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada generasi milenial. Pada tabel 4.12 yaitu tabel hasil uji moderasi dapat dilihat jika interaksi antara stres kerja dan komitmen afektif dapat dikatakan tidak signifikan karena memiliki nilai  $p > 0,05$ . Dari hal itu dapat disimpulkan jika tidak ada peran moderasi komitmen afektif terhadap pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil dari moderasi tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tetteh dkk (2020), yang menyimpulkan jika komitmen afektif memoderasi dengan melemahkan hubungan stres kerja dan *turnover intention*. Hal ini mungkin dikarenakan perbedaan konteks pada penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tenaga pendidik di suatu perguruan tinggi di Cina, sementara itu pada penelitian ini dilakukan hanya pada generasi milenial.

Generasi milenial mempunyai karakter yang lebih unik dibanding generasi lainnya seperti tidak ingin review tahunan, lebih mengutamakan prestasi daripada proses kerja dan juga tidak menyukai pemimpin yang otoriter (Budiati dkk., 2018). Selain itu generasi milenial juga memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi tiga kali lipat dari generasi generasi lainnya (Na-Nan dkk., 2021), hal ini mungkin yang selanjutnya menyebabkan generasi milenial tetap memiliki *turnover intention* yang tinggi meskipun disaat yang sama memiliki komitmen afektif terhadap perusahaan. Mungkin juga hal tersebut yang menyebabkan tidak terbentuknya komitmen afektif pada generasi milenial sehingga menyebabkan generasi milenial memiliki tingkat turnover yang tinggi.

Menurut teori pertukaran sosial, *turnover intention* dan komitmen afektif yang dimiliki karyawan merupakan suatu perilaku yang diberikan karyawan sebagai imbalan terhadap perusahaan, karena dinilai perusahaan dapat memenuhi ekspektasi karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial yang disampaikan oleh Homans (1961) yang mengungkapkan jika suatu perilaku merupakan fungsi dari imbalan. Namun manusia juga memikirkan tentang untung-rugi ketika memberikan sebuah imbalan pada pihak lain. Ketika keuntungan yang diterima lebih besar maka manusia cenderung memberikan imbalan yang baik, namun jika kerugian yang diterima lebih besar maka imbalan yang muncul akan cenderung buruk.

Dalam penelitian ini komitmen afektif dan *turnover intention* diibaratkan sebagai imbalan, namun karena pada karyawan generasi milenial menerima stres kerja atau beban kerja yang banyak sehingga diinterpretasikan sebagai kerugian maka bukan komitmen afektif yang muncul sebagai imbalan melainkan *turnover intention*. Maka dari itu pada penelitian kali ini komitmen afektif tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada generasi milenial.

### SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut: Stres kerja secara umum memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif terhadap *turnover intention*, Komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif terhadap *turnover intention*, Komitmen afektif tidak memberikan efek moderasi pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada generasi milenial.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji bagi Allah SWt yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Generasi Milenial: Peran Moderasi Komitmen Afektif Organisasi”.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Mohammad Farich Al Fikri dan Cholicul Hadi tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

**PUSTAKA ACUAN**

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The Real Bottom Line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333–342. <https://doi.org/10.1177/009102600002900303>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1–18.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71.
- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang*, 6(1).
- Ardi, R., & Anggraini, N. (2023). Predicting turnover intention of Indonesian millennials workforce in the manufacturing industry: A PLS-SEM approach. *Industrial and Commercial Training*, 55(1), 47–61. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2021-0056>
- Arta, D. (2022). The Effect of The Non-Physical Work Environment and Career Development on Turnover Intention With Job Satisfaction Mediation Work on PT. Yoshioka Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 02(04).
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka belajar, Yogyakarta.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). Statistik Gender Tematik: Profil generasi Milenial Indonesia. Dalam *Statistik Gender Tematik* (hlm. 13–26). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Coetze, M., & Van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *SAGE*, 121.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2017). *Statistics without maths for psychology* (Seventh Edition). Pearson.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Flint, D., Haley, L. M., & McNally, J. J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 42(5), 552–572. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2012-0051>
- Hadi, C., Refachlis, Moh., A., M., Puspa, D., & Supia, I. (2021). *Perilaku Intensi Turnover Pada Generasi Milenial*.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 08(08).
- Irawan, I. A. W., & Komara, E. (2020). The Influence of Financial Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of Millennial Employees of XYZ Grup. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 6(2), 75–89.

- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Optimizing human resources: A case for preventive health and stress management. *Organizational Dynamics*, 9(2), 5–25. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(80\)90037-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(80)90037-6)
- Laoli, V., & Gea, S. (2020). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 13(1), 10–15.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210–235. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Na-Nan, K., Kanthong, S. N., & Dhienhirun, A. (2021). Development and validation of an instrument to measure turnover intention of Generation Y in Thailand. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 682–698. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1972>
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2018). *Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners*. Danielle J. Navarro and David R. Foxcroft. <https://doi.org/10.24384/HGC3-7P15>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7. ed., Pearson new internat. ed). Pearson.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikosutida: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154–163.
- Qonita, D. N., & Pupitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9).
- Rocky, & Setiawan, R. (2018). Pengaruh workplace incivility dan job burnout terhadap turnover intention pada cv metalik baru. *AGORA*, 6(2).
- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *National Association of Social Workers, Inc.*, 27(2).
- Sunarto. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective



- commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16.  
<https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Xia, D., Sun, J., Zhang, C., & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status and moderating role of gender. *Frontiers in Psychology*, 13, 1024139.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>
- Yustiarti, F., Hasan, A., & Hadi. (2016). Pengaruh Konflik Peran, ketidakjelasan peran, dan Kelebihan peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*, 5(1), 12–28.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647–680.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x>