

Peran Mediasi *Burnout* pada Pengaruh *Job Demands Resources* Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z

KEVIN KESUMA

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti dampak tuntutan pekerjaan dan dukungan pekerjaan terhadap keinginan untuk meninggalkan melalui *burnout* pada karyawan Generasi z. Sehingga terdapat 4 hubungan yang diselidiki dalam penelitian ini yaitu: 1) hubungan langsung antara dukungan pekerjaan dengan keinginan untuk meninggalkan, 2) hubungan langsung antara tuntutan pekerjaan dengan keinginan untuk meninggalkan, 3) peran mediasi *burnout* terhadap hubungan dukungan pekerjaan dengan keinginan untuk meninggalkan dan 4) peran mediasi *burnout* terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dengan keinginan untuk meninggalkan. Data diperoleh dari survei kuesioner yang diisi oleh 491 karyawan Generasi z yang bekerja di industri seperti ritel, manufaktur, kesehatan dan lainnya. Kuesioner yang digunakan memiliki 40 butir pertanyaan yang menggunakan tiga kuesioner yaitu tuntutan dan dukungan pekerjaan dan kuesioner *burnout* oleh Demerouti dan Bakker dan kuesioner keinginan untuk tetap oleh Mobley. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) yang tersedia di SPSS AMOS 25 dan analisis regresi linear yang tersedia di SPSS 26 untuk Windows untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan keinginan untuk meninggalkan dengan nilai korelasi B sebesar 0,06 dengan nilai p sebesar 0,2. Dukungan pekerjaan memiliki hubungan negatif signifikan langsung dengan keinginan untuk meninggalkan dengan nilai B sebesar 0,18 dengan nilai p sebesar 0,00. *Burnout* memiliki efek mediasi kepada kedua hubungan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan pekerjaan dengan keinginan untuk meninggalkan dengan masing masing memiliki nilai Sobel sebesar 3,8 untuk tuntutan pekerjaan dan -3,8 untuk dukungan pekerjaan.

Kata Kunci: *Job demands, Job Resources, Turnover intention, Burnout, JD-R Theory*

ABSTRACT

This study examines the impact of job demands and job support on the intention to leave through burnout among Generation Z employees. Therefore, there are 4 relationships investigated in this study: 1) the direct relationship between job support and intention to leave, 2) the direct relationship between job demands and intention to leave, 3) the mediating role of burnout on the relationship between job support and intention to leave, and 4) the mediating role of burnout on the relationship between job demands and intention to leave. Data were obtained from a questionnaire survey completed by 491 Generation Z employees working in industries such as retail, manufacturing, healthcare, and others. The questionnaire used had 40 items using three questionnaires: job demands and support, the burnout questionnaire by Demerouti and Bakker, and the intention to stay questionnaire by Mobley. This study used path analysis available in SPSS AMOS 25 and linear regression analysis available in SPSS 26 for Windows to analyze the data. The results showed that there was no significant relationship between job demands and intention to leave with a correlation value (B) of 0.06 with a p-value of 0.2. Job support had a significant direct negative relationship with intention to leave with a B value of -0.18 with a p-value of 0.00. Burnout had a mediating effect on both the relationship between job demands and intention to leave and the relationship between job support and intention to leave, with respective Sobel values of 3.8 for job demands and -3.8 for job support.

Keywords: *Job demands, Job Resources, Turnover intention, Burnout, JD-R Theory*

PENDAHULUAN

Pada masa modern ini dimana perusahaan didorong untuk melalui proses digitalisasi masif, terdapat demografi pekerja yang diprediksi pada tahun 2030 akan menjadi porsi pekerja mayoritas yaitu pekerja generasi z. Generasi z terdiri dari demografi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012 (Chillakuri, 2020). Pekerja dari generasi z ini akan memiliki tujuan bekerja, sikap, mentalitas dan juga moralitas yang jauh berbeda dengan generasi sebelumnya yaitu generasi milenial. Makna penting bagi organisasi untuk bisa memenuhi keinginan dari karyawan baru, dan memastikan desain program penerimaan harus sesuai dengan ekspektasi, nilai, sikap, pemikiran dan alasan dari perilaku mereka. (Chillakuri, 2020)

Generasi z sebagai generasi pertama yang sudah memiliki akses pada teknologi sejak lahir membuat generasi z menjadi generasi yang penuh perbedaan dengan generasi sebelumnya. Faktor-faktor seperti generasi z yang hidup melalui era seperti *the great resignation*, fenomena seperti makin buruknya keseimbangan sosio ekonomi masyarakat dan krisis moneter berkali-kali dalam hidupnya mengakibatkan eksposur pada tingkat stress yang tinggi (Turner, 2015). Generasi z juga dideskripsikan sebagai generasi yang praktis, cenderung cerdas dibanding bijak dan suka mengambil inisiatif karena faktor keberanian. Generasi z juga memiliki aspek yang kurang sabar dan lebih gelisah dibandingkan generasi sebelumnya, mereka seringkali mencari tantangan baru dan memiliki tingkat perilaku impulsif yang tinggi (Andrea, dkk., 2016)

Generasi z, yang lahir antara tahun 1997-2012, merupakan generasi yang mendominasi angkatan kerja saat ini. Namun, terdapat fenomena menarik yang disebut "*turnover intention*" yang tinggi di kalangan generasi z, yaitu kecenderungan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat. Survei yang dilakukan oleh *Deloitte Millennial Survey* menunjukkan 61% responden generasi z memutuskan pindah kerja dalam waktu kurang dari dua tahun (Deloitte, 2018). *Turnover intention* yang tinggi pada generasi z ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena menimbulkan berbagai permasalahan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab *turnover intention* pada generasi z antara lain adalah kebutuhan akan umpan balik dari pimpinan, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan, serta tuntutan akan *work-life balance* (Dolot, 2018; Laudert, 2018).

Penelitian mengenai motivasi dari generasi z dalam pekerjaan masih menunjukkan adanya inkonsistensi antara hasil penemuan. Menurut laporan oleh deloitte (2018) mereka melakukan survey kepada 1,531 responden generasi z untuk menguji asumsi yang sering diberikan kepada generasi z oleh media. Hasil dari survey mengatakan bahwa meskipun generasi z sama dengan generasi sebelumnya dalam mementingkan upah atau gaji yang didapatkan dari perusahaan, generasi z juga menaruh signifikansi pada hal-hal seperti *work life balance*, jam kerja yang fleksibel dan fasilitas dan manfaat dari pekerjaan. Lebih dari itu ditemukan bahwa meskipun gaji menjadi faktor penting, generasi z menaruh nilai kepada gaji paling rendah dibandingkan dengan generasi lain.

Selain fokus generasi Z dalam faktor-faktor pekerjaan, generasi z juga memiliki fokus yang lebih besar kepada nilai-nilai sosial didalam pekerjaan. Menurut survey yang dilakukan oleh Jean Grow dan Shiyu Yang (2018) bahwa karyawan generasi z sadar akan tanggung jawab yang tidak adil yang diberikan kepada wanita dalam perihal mengasuh anak, terdapat juga kesadaran akan adanya perbedaan dalam upah yang diterima dimana pekerja laki-laki cenderung akan mendapat upah yang lebih tinggi. Karyawan generasi z juga dikatakan memiliki ekspektasi terhadap keragaman karyawan, mereka memberikan tekanan dan ekspektasi pada perusahaan

untuk memiliki keadilan dalam mencari karyawan dengan fokus kepada keseimbangan kultur, ras dan gender. (Lanier, 2017)

Namun berbeda dengan penemuan di penelitian atas, penelitian dari Gutfreund (2016) mengatakan dalam perihal memilih jenjang karir dan edukasi generasi z seringkali memiliki pandangan yang lebih praktis. Generasi milenial mungkin memiliki isu dalam mengubah mimpi dan gairah mereka untuk menjadi pekerjaan, generasi z tidak memiliki masalah ini. Menurut survey 62% generasi z memilih jurusan kuliah untuk belajar dan mengembangkan kemampuan dibanding mempelajari hal yang mereka cintai. Selebihnya ketika mereka memasuki dunia pekerjaan, generasi yang besar menghadapi era *the great recession* seringkali memiliki satu tujuan di kepala mereka yaitu gaji atau upah. Hasil survey menunjukkan bahwa perilaku generasi z lebih dimotivasi oleh gaji atau upah dibandingkan hal-hal seperti lingkungan pekerjaan dan kebebasan yang dimiliki karyawan.

Dalam menghadapi karyawan generasi z, terdapat masalah yang muncul yaitu kemampuan organisasi untuk menetapkan tingkat retensi tinggi dari karyawan. Menurut *Millennial Survey Report* oleh deloitte (2018) sebanyak 61% dari responden generasi z menjawab bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Angka ini pun lebih tinggi jika dibandingkan dengan milenial yaitu 43% dari responden yang akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Dalam artikel oleh forbes mengenai fenomena *the great resignation* mereka mengamati survey kepada 5.500 responden generasi z yang dilakukan oleh Adobe Survey pada tahun 2021 dan mendapatkan data bahwa 56% dari responden berencana untuk pindah kerja. Survey oleh microsoft memiliki angka yang serupa yaitu 54% dari responden memikirkan untuk pindah atau berhenti bekerja. Masalah ini menjadi pertanyaan dan tugas besar bagi organisasi dalam dapat menurunkan tingkat *turnover rate* yang tinggi pada karyawan generasi z ini.

Masalah mengenai *turnover intention* merupakan masalah yang besar bagi perusahaan-perusahaan di indonesia. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Mercer (2021) kepada 850 responden karyawan global, responden yang berasal dari asia tenggara (Indonesia, Malaysia, Thailand dan Filipina) memiliki hasil *turnover rate* yang tinggi pada tingkat pertengahan karir dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dimana dari seluruh data karyawan yang keluar, sebanyak 55% memiliki alasan ketidakpuasan karyawan atau *employee satisfaction*, 46% disebabkan karena adanya keuntungan yang lebih baik di perusahaan lain dan 43% disebabkan oleh halangan dalam kemajuan karir. Berdasarkan hasil dari penelitian didapatkan bahwa 76% dari responden merasa kultur organisasi merupakan faktor besar dalam menarik karyawan.

Dalam menyelesaikan masalah ini sudah dilakukan beberapa penelitian. Berdasarkan penelitian oleh Dolot (2018) yang melakukan survey pada 1162 responden generasi z, sebesar 72% dari responden mengharapkan adanya *feedback* atau umpan balik dari atasan mereka, donlot menjelaskan bahwa dengan karakteristik generasi z yang ekspresif di sosial media, mereka sudah terbiasa untuk memberikan dan juga mendapatkan *feedback* mengenai perilaku mereka. Hal ini bisa menjadi indikator butuhnya sistem *feedback* yang baik dalam sebuah perusahaan untuk memastikan *employee retention*.

Fenomena *turnover intention* ini pada kalangan generasi z dan kurangnya penelitian yang konklusif mengenai apa saja yang menjadi stressor dan motivator bagi mereka ini yang mendorong peneliti untuk menyoroti perilaku *turnover intention*. Bagaimana peran aspek-aspek dalam pekerjaan karyawan generasi z yang menjadi stressor dan juga menjadi dukungan mempengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan? Apakah perilaku mereka dipengaruhi langsung oleh keseimbangan aspek-aspek kerja ini, atukah ada indikator dari keseimbangan yang harus ditemukan terlebih dahulu? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang menarik peneliti dan akan dicoba untuk dijawab dalam penelitian ini.

Sebuah fenomena yang memiliki banyak sorotan dalam hubungannya dengan *turnover intention* adalah *burnout*. Menurut penelitian Salama dkk (2022) yang melihat hubungan

burnout dengan *turnover intention* pada 279 responden berasal dari pekerja hotel di mesir memberikan kesimpulan bahwa bahwa *turnover intention* dapat diprediksi oleh stress pekerjaan dan *burnout* pekerjaan dimana *burnout* pada penelitian ini berperan sebagai mediator. Penelitian ini juga memberikan saran bahwa untuk mengurangi jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan penting untuk memberikan dukungan sosial dan organisasional untuk mengurangi dampak buruk dari *burnout pekerjaan* kepada karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dapat dilihat juga ada beberapa faktor seperti interaksi karyawan dengan atasan atau dukungan dari organisasi yang memberikan dampak terhadap *turnover intention*. Penelitian-penelitian ini banyak menggunakan faktor pekerjaan yang dapat memberikan dampak positif terhadap *turnover intention* atau dampak negatif. Menurut JD-R model atau *Job demands resources* (Demerouti, dkk., 2010), faktor faktor dalam lingkungan pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, *job demands* atau tuntutan pekerjaan dan *job resources* atau sumber daya pekerjaan, kedua aspek ini melibatkan faktor-faktor spesifik tuntutan dan sumber daya pekerjaan tergantung dalam konteks penelitian.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan-karyawan generasi z dengan menggunakan *job demands resources* sebagai pertimbangan utama dalam *turnover intention* yang dimiliki oleh mereka. *Job demands resources* akan berperan sebagai model yang mengukur aspek-aspek pekerjaan yang akan dikelompokkan menjadi dua yaitu *job demands* atau beban pekerjaan dan *job resources* atau dukungan pekerjaan. Faktor ini yang kemudian juga akan bisa mempengaruhi munculnya *burnout* yang bisa menjadi prediktor juga pada fenomena *turnover intention* baik secara langsung maupun sebagai mediator.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan eksploratif dalam menjelaskan dan meningkatkan pemahaman konsep yang diteliti. Melalui penelitian ini peneliti memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai apa yang mempengaruhi suatu fenomena, di dalam penelitian ini fenomena tersebut adalah *turnover intention* pada generasi z. Melalui penelitian ini, peneliti dapat menyediakan bukti-bukti empiris untuk mengembangkan penjelasan yang sudah ada atau menyangkalnya. Dalam penelitian itu peneliti akan menggunakan teknik survei untuk mengumpulkan data kuantitatif yang akan mengumpulkan informasi kondisi responden yang akan dibutuhkan untuk mencapai kesimpulan penelitian.

Target populasi pada penelitian ini adalah, generasi z lahir di antara 1995 hingga 2004 yang sedang bekerja sebagai karyawan. Karakteristik populasi dipilih berdasarkan umur dari generasi z yang sudah diperbolehkan untuk bekerja, kemudian status subjek juga sudah harus sedang bekerja karena *turnover intention* yang lebih meneliti keinginan individu untuk berhenti bekerja dibanding kejadian nyata yang sudah terjadi. Dalam proses mengambil sampel bisa dilakukan proses yang bernama *nonprobability sampling*. Dalam *nonprobability sampling*, pengacakan tidak penting dalam memilih sebuah *sampel* dari sebuah populasi. Melainkan, metode subjektif digunakan untuk menentukan elemen yang akan dimasukkan ke dalam sampel. Maka, *non probability sampling* merupakan proses sampling dimana sampel dikumpulkan dalam proses yang tidak memberikan seluruh populasi kemungkinan yang sama untuk dipilih. (Etikan, 2016). Perhitungan untuk ukuran sampel yang akan dibutuhkan menggunakan *power analysis* melalui *software G*Power 3.1.9.4 for Windows*. Peneliti menggunakan pengukuran tipe *power analysis a priori* untuk mengukur sampel, dengan menggunakan *F test* dengan spesifik *linear multiple regression: fixed model, R2 deviation from zero* dengan effect size sebesar 0.15 untuk efek medium, probabilitas *error* sebesar 0.05, power sebesar 0.90 dan dengan 3 prediktor yaitu *job demands*, *job resource* dan efek tidak langsung melalui *burnout*. Berdasarkan hasil dari analisis di aplikasi tersebut, jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah 99 responden.

Job demands resources akan berperan sebagai aturan mengenai jumlah *stress* dan dukungan dari organisasi yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana akan terjadi dua proses yaitu proses energi yang akan mengukur jumlah energi karyawan yang terkuras berdasarkan *job demands* yang dirasakan, kemudian adalah proses motivasional yang akan mengukur bagaimana *job resources* bisa memberikan efek mitigasi pada *stress* yang dirasakan. . Konstruksi ini dapat diukur dengan *The Job Demands-Resources Questionnaire* (Bakker, dkk., 2014) *Turnover intention* berdasarkan (Hom P. W., Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017) merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan. Sikap ini dijelaskan dengan munculnya keinginan untuk berhenti dan juga keinginan untuk pindah, dimana ketertarikan dan ekspektasi keuntungan dari perusahaan asal dan perusahaan alternatif juga menjadi aspek yang mempengaruhi munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* akan diukur menggunakan alat ukur *survey of intent to stay*. *Burnout* (Demerouti, dkk., 2010) merupakan sebuah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya pencapaian individu yang bisa terjadi kepada orang yang melakukan pekerjaan. *Burnout* dapat diukur menggunakan *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari analisis Jalur terdapat satu hubungan langsung yang ternilai tidak signifikan yaitu hubungan antara *job demands* dengan *turnover intention* dimana nilai signifikansi ($p=0,21$) yang tidak memenuhi kriteria berada dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *job demands* tidak dapat dijadikan prediktor dalam hubungan langsung kepada *turnover intention*. Untuk hubungan lain di dalam model semua memiliki nilai signifikansi yang memenuhi kriteria diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan langsung antara *Job demands* dengan *burnout* ($p<0,001$, $B=0,49$), *Job resources* dengan *Burnout* ($p<0,001$, $B=-0,52$), *job resources* dengan *turnover intention* ($p<0,001$, $B=-0,18$) dan *burnout* dengan *turnover intention* ($p<0,001$, $B=0,47$) memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan penemuan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk H1 yang menyatakan adanya hubungan langsung antara *job demands* dan *turnover intention* ditolak karena data menunjukkan tidak adanya signifikansi dalam hubungan langsung. Sedangkan untuk H2 yang menyatakan adanya hubungan langsung antara *job resources* dengan *turnover intention* diterima dengan adanya signifikansi dalam hubungan langsung.

Hasil perhitungan nilai sobel pada hubungan *job resources* dengan *turnover intention* melalui *burnout* dimana angka untuk koefisien regresi dan standard error menggunakan hasil perhitungan sebelumnya. Didapatkan nilai untuk perhitungan pertama sebesar -3,78. Menurut (Preacher & Hayes, 2004) untuk penelitian dengan data distribusi normal dan jumlah sampel yang cukup besar, indikator untuk menguji signifikansi dari hasil uji sobel adalah nilai absolut dari hasil test lebih besar dari 1,96. Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa angka sobel -3,7 lebih besar daripada 1,96, maka terdapat efek mediasi *burnout* kepada hubungan *job resources* dengan *turnover intention*. Hasil perhitungan nilai sobel pada hubungan *job demands* dengan *turnover intention* melalui *burnout* dimana angka untuk koefisien regresi dan standard error menggunakan hasil perhitungan sebelumnya. Didapatkan nilai untuk perhitungan pertama sebesar 3,85. Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa angka sobel 3,85 lebih besar daripada 1,96, maka terdapat efek mediasi *burnout* kepada hubungan *job demands* dengan *turnover intention*.

Maka berdasarkan penemuan di atas, H3 dan H4 yang memprediksi adanya efek mediasi *burnout* pada hubungan *job demands* dan *job resources* dengan *turnover intention* diterima karena signifikansi yang didapatkan dari uji sobel dimana nilai sobel kedua hubungan tidak langsung ternilai signifikan. Maka jika dibandingkan dengan hasil dari H1 dan H2, *burnout*

memiliki efek mediasi penuh kepada hubungan *job demands* dengan *turnover intention* dan efek mediasi parsial pada hubungan *job resources* dengan *turnover intention*.

DISKUSI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur pengaruh *job demands resources* pada *turnover intention* melalui mediasi *burnout*. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif antara *job demands* dengan *turnover intention* namun hubungan ini ternilai tidak signifikan. Temuan ini mendukung hasil penemuan (Schaufeli & Bakker, 2004) dimana hubungan antara *job demands* dengan *turnover intention* terhitung lemah di dalam model penelitian penemuan mereka. Hal ini bisa dijelaskan bahwa jumlah dari *job demands* memang tidak memiliki efek langsung sebagai *stressor* yang juga cocok dengan teori Demerouti dkk (2010) yang menyatakan bahwa *job demands* belum tentu memiliki peran sebagai *stressor*. Hubungan ini kemudian diukur melalui *burnout* yang kemudian menghasilkan hubungan signifikan, penemuan ini konsisten dengan penemuan Demerouti dkk (2010) dimana *burnout* signifikan dalam perannya sebagai mediator antara *job demands* dengan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa *burnout* menjadi mediator penuh terhadap hubungan *job demands* dengan *turnover intention*.

Fenomena ini bisa dijelaskan dengan melihat bahwa individu yang menghadapi *job demands* sehari-hari dalam pekerjaan akan memiliki tingkat toleransi yang berbeda dan reaksi yang berbeda terhadap hal tersebut. Penjelasan ini konsisten dengan hasil dari penelitian yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan antara *job demands* dengan *turnover intention* yang disebabkan oleh persepsi individu yang berbeda tergantung dari ketahanan diri individu dalam berinteraksi dengan *job demands* dimana jika individu tidak melihat *job demands* sebagai *stressor* maka tidak akan memiliki *turnover intention*. *Job demands* yang melalui *burnout* menjelaskan bahwa jumlah *job demands* yang dirasakan oleh karyawan telah memiliki efek negatif kepada kondisi karyawan yang berarti *job demands* telah dilihat sebagai *stressor* yang menyebabkan adanya kelelahan secara fisik maupun emosional.

Variabel berikutnya yang dapat diambil kesimpulan adalah variabel *job resources* dimana variabel ini memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Hal ini konsisten dengan penemuan Schaufeli dan Bakker (2004) dimana *job resources* memiliki hubungan yang kuat dalam bisa mengurangi *turnover intention* pada karyawan. Kemudian dilakukan analisis juga apakah *burnout* efektif dalam menjadi mediator antara *job resources* dan *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran mediasi *burnout* signifikan pada hubungan ini, namun karena hubungan *job resources* dengan *turnover intention* sudah signifikan, maka efek mediasi yang diberikan oleh *burnout* hanya bersifat parsial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data survei yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan penelitian yang kemudian menjadi hipotesis diterima tiga dan ditolak satu. Hipotesis yang ditolak adalah H1 dimana tidak ditemukan adanya hubungan signifikan antara *job demands* dengan *turnover intention*. Hipotesis yang diterima adalah H2 yaitu *job resources* memiliki hubungan negatif signifikan dengan *turnover intention*, H3 bahwa *burnout* memberikan efek mediasi pada hubungan *job demands* dengan *turnover intention* secara penuh dan H4 bahwa *burnout* memberikan efek mediasi pada hubungan *job resources* dengan *turnover intention* namun secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90 - 106.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. Diambil kembali dari <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Demerouti, E., & Vergel, A. S., Bakker, A. B., (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. Diambil kembali dari https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274 - 284.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277 - 1296.
- Cornish-Bowden, A. (2004). *Handbook of Stress Medicine and Health*. (C. Cooper, Penyunt.) Taylor & Francis Group.
- de Charms, R. (2013). *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behavior*. Taylor & Francis Group.
- Deloitte. (2018). 2018 Deloitte Millennial Survey.
- Dörnyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methodologies*. OUP Oxford.
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 74(2), 44-50.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. Diambil kembali dari <http://www.sciencepublishinggroup.com/j/ajtas>
- Grow, J., & Yang, S. (2018). Generation-Z Enters the Advertising Workplace: Expectations Through a Gendered Lens. *Journal of Advertising Education*, 22(1), 7-22.
- Gutfreund, J. (2016). Move over, Millennials: Generation Z is changing the consumer landscape. *Journal of Brand Strategy*, 5(3), 245 - 249.
- Hancock, J., Allen, D., Bosco, F. A., & McDaniel, K. R. (2013). Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance. *Journal of Management*, 39(3), 573-603.
- Hom, P. W., Lee, T., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3).
- Hoonakker, P., Carayon, P., & Korunka, C. (2013). Using the Job-Demands-Resources model to predict turnover in the information technology workforce – General effects and gender differences. *Horizons of psychology*, 22(1), 51-65.
- Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review*, 16(6), 288 - 290.
- Laudert, E. (2018). Generation Z: Utilizing Adaptive and Authentic Leadership to Promote Intergenerational Collaboration at Work. M.A. In *Leadership Studies: Capstone Project Papers*(p. 30).
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International journal of Data Science and Analytics*, 14, 279-292.
- Lord, J. (2022, September 9). *Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action*. Dipetik June 11, 2024, dari The Conversation:

- <https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. Diambil kembali dari https://www.researchgate.net/publication/5396366_Early_Predictors_of_Job_Burnout_and_Engagement
- Mccrindle. (2024) Generation Z Infographic
- Neuman, W. L. (2013). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson.
- park, J., & Min, h. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90(102599).
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behaviour Research Methods, Instruments & Computers*, 36(4), 717-731.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 9724
- Salman, M., Abdullah, F., & Saleem, A. (2016). Sexual Harassment at Workplace and its impact on Employee Turnover intentions. *Business & Economic Review*, 8, 87-102.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315.
- Skelton, A. R., Nattres, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103-113.
- Urbayatun, S., & Widhiarso, W. (2012). Variabel Mediator dan Moderator dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 180-188.
- Wong, Y. t., Wong, Y. w., & Wong, C. S. (2015). An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 6(1).