

ANTESEDEN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JABODETABEK

Mohammad Herdian Abhiyoga¹; Dita Oki Berliyanti²; B. Medina Nilasari³

Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Email : 122012311061@trisakti.ac.id¹; dita.oki@trisakti.ac.id²; medina@trisakti.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana stres di tempat kerja, komitmen terhadap organisasi, dan niat untuk keluar dari pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z yang berada di Jabodetabek. Latar belakang studi ini didorong oleh banyaknya individu dari Generasi Z yang kini bergabung dalam dunia kerja. Data diperoleh melalui kuesioner daring yang diisi oleh 161 responden dengan metode purposive sampling, dengan syarat responden adalah generasi Z yang bekerja di Jabodetabek. Untuk analisis, digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak AMOS 24. Temuan pada penelitian berkesimpulan bahwa bahwa stres di tempat kerja dapat memberikan dampak yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa jika stres dapat dikelola, itu dapat meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, stres kerja juga berkontribusi pada niat untuk keluar dari pekerjaan, di mana karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung ingin berpindah pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi terbukti meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya dapat mengurangi niat untuk keluar perusahaan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa niat untuk keluar berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja, serta antara komitmen terhadap organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, niat untuk keluar memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, sehingga meskipun mereka ingin meninggalkan perusahaan tapi tetap menunjukkan performa terbaiknya sebelum meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci : Generasi Z; Komitmen Organisasi; Stres Kerja; Niat Pindah Pekerjaan; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to explore how workplace stress, organisational commitment, and turnover intention affect the performance of Generation Z employees in Greater Jakarta. The background to this study is driven by the large number of Generation Z individuals who are now joining the workforce. Data was collected through an online questionnaire completed by 161 respondents using purposive sampling, with the criterion that respondents were Generation Z individuals working in the Greater Jakarta area. For analysis, Structural Equation Modelling (SEM) was used with AMOS 24 software. The findings of the study concluded that workplace stress can have a significant impact on employee performance, indicating that if stress can be managed, it can increase productivity. On the other hand, work stress also contributes to the turnover intention, where employees who experience high stress tend to want to change jobs. Commitment to the organisation has been proven to improve employee performance, which can ultimately reduce the turnover intention. This study also reveals that the turnover intention acts as a mediator in the relationship between work stress and performance, as well as between commitment to the organisation and employee performance. This study also found that turnover intention mediates the relationship between work stress and performance, as well as between organizational commitment and employee performance. Turnover intention has a direct effect on performance, where employees continue to perform well before deciding to leave the company. In addition, the intention to leave has a direct impact on employee performance, so even though they want to leave the company, they continue to perform at their best before leaving.

Keywords : Generation Z; Organizational Commitment; Work Stress; Turnover Intention Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia mengalami perubahan signifikan seiring dengan kemajuan teknologi dan pergeseran generasi tenaga kerja. Generasi Z (Gen Z), yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, saat ini mulai mendominasi angkatan kerja Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Sensus Penduduk 2020, Gen Z mencakup 27,94% dari total populasi penduduk Indonesia (BPS 2020). Seiring dengan pertumbuhan mereka dalam era digital dan perkembangan teknologi, Gen Z dikenal sebagai generasi yang inovatif dan kreatif, lingkungan pekerjaan yang fleksibel dan seimbang adalah hal penting bagi mereka, serta mendukung pertumbuhan profesional (Sakitri 2021). Hal ini menjadikan mereka aset penting dalam mendorong perkembangan industri di masa depan, terutama di wilayah Jabodetabek yang menjadi pusat ekonomi dan bisnis terbesar di Indonesia sehingga banyak masyarakat yang menginginkan bekerja di Jabodetabek menurut sebuah survei dengan responden terdiri anak-anak muda mengungkapkan bahwa 82 % memilih Jabodetabek sebagai tempat bekerja (goodstat, 2024). Besarnya jumlah generasi Z yang ingin bekerja di Jabodetabek ini menegaskan pentingnya memahami dinamika Kinerja Gen Z di pusat ekonomi.

Sebuah survei dari Intelligent.com (2024) mengungkapkan penilaian dari banyak pimpinan perusahaan di Amerika bahwa mereka kurang puas terhadap kinerja Gen Z di tempatnya bekerja jumlahnya sebesar 75% dan 60 % dilaporkan telah memecat lulusan baru yang mereka pekerjakan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi, keterampilan komunikasi yang buruk, perilaku yang tidak profesional. Tentunya hal ini menjadi tantangan bagi setiap perusahaan dalam mengelola Gen Z di tempat kerja terlebih lagi di Indonesia yang jumlahnya mayoritas di waktu mendatang. Maka dari itu, perencanaan SDM yang terukur menjadi langkah penting untuk memaksimalkan employee performance.

Employee performance merupakan serangkaian mekanisme yang disusun oleh organisasi untuk memastikan setiap pegawai mampu mencapai sasaran kerja, target yang ditetapkan, serta mewujudkan visi dan misi perusahaan (Primawanti dan Ali 2022). Bagi sebuah perusahaan seorang karyawan yang berkinerja baik tentunya akan membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan, namun sebaliknya jika kinerja yang turun maka akan merugikan perusahaan (Fadude et al, 2019). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang harus menjadi perhatian utama perusahaan dalam upaya mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang optimal tidak hanya menunjukkan prestasi individu, tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap produktivitas serta meningkatkan daya saing organisasi secara menyeluruh.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa salah hal yang berkontribusi terhadap kinerja adalah *work stress* (stress kerja) yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian mengenai kinerja dan stress kerja menjelaskan bahwa stress ketika bekerja memiliki dampak buruk yang besar terhadap performa karyawan serta memicu niat untuk berpindah kerja (Sathasi . dan Hasanudin 2024). *Turnover intention* seorang karyawan dipengaruhi oleh stress kerja diteliti oleh Manggala dan Siswanto (2024) mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan, terutama bila dukungan manajerial tidak memadai. Dalam konteks Gen Z, tekanan dalam mencapai target kerja sering kali berbenturan dengan kebutuhan fleksibilitas, sehingga menciptakan stres dan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada niat berpindah.

Ketika karyawan merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi atau tidak mendapatkan pengakuan yang sesuai, mereka cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Dijelaskan oleh (Lazzari et al, 2022) bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niat yang diungkapkan oleh seorang karyawan untuk meninggalkan tempatnya bekerja dalam periode waktu tertentu. Studi yang dilakukan oleh Suprianto et al (2023) berkesimpulan bahwa *turnover intention* memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Gen Z, yang dikenal dengan keinginan mereka untuk mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai dan gaya hidup mereka, lebih rentan untuk berpindah kerja jika merasa kurang dihargai atau tidak berkembang.

Gen Z cenderung menghadapi tekanan dalam menyeimbangkan ekspektasi kerja, target perusahaan, dan kebutuhan pribadi mereka. Menurut penelitian oleh Ismail et al. (2022), Tingkat stres kerja yang tinggi berpotensi memperbesar keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, khususnya ketika mereka merasa kurang memperoleh dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Tekanan kerja tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis karyawan, tetapi juga berdampak pada penurunan produktivitas serta rendahnya keterlibatan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan upaya pencegahan melalui penerapan program kesejahteraan pegawai, pemberian fleksibilitas dalam bekerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Pengelolaan stres kerja yang efektif akan membantu menekan *turnover intention* sekaligus meningkatkan retensi karyawan, terutama pada kelompok Generasi Z.

Turnover intention yang dialami karyawan, termasuk Gen Z, juga berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Menurut Allen dan Meyer, komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi (Qatrunnada, 2021). Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung merasa kurang terikat secara emosional dan komitmen terhadap perusahaan menurun (Luthans, 2021). Stres kerja yang tidak dikelola secara optimal berisiko menurunkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik serta melemahkan

keterikatan mereka terhadap visi dan misi perusahaan. Sebaliknya, organisasi yang mampu membangun lingkungan kerja yang suportif, memberikan apresiasi atas kinerja, serta membuka ruang komunikasi yang efektif cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, manajemen stres yang baik bukan hanya berperan dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar, tetapi juga memperkuat loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas serta stabilitas perusahaan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan tidak hanya mengkaji hubungan antara *work stress*, *turnover intention* terhadap *employee performance* tetapi juga melihat bagaimana variabel *organization commitment* mempengaruhi *employee performance* melalui *turnover intention*. Studi ini juga berfokus pada Generasi Z yang bekerja di Jabodetabek yang jumlahnya mendominasi untuk beberapa tahun ke depan. Disamping itu, penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan kesenjangan literatur dengan menyoroti dampak jangka panjang organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work Stress

Work stress yang dialami karyawan memberikan efek negatif yang cukup besar bagi suatu perusahaan sebab menimbulkan kerugian yang cukup tinggi yang harus ditanggung perusahaan. Stress digambarkan sebagai perasaan tertekan atau kelelahan yang berlebihan yang dialami seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stress kemungkinan besar niat meninggalkan perusahaan meningkat selama masa jabatannya. Berbagai faktor berkontribusi mempengaruhi stress yang berhubungan dengan pekerjaan termasuk masalah personal atau stressor ekstra organisasi, konflik atau perselisihan dengan antar kelompok atau stressor kelompok serta konflik internal atau perjuangan pribadi atau stressor personal (Sathasi dan Hasanudin 2024).

Penyebab stress tersebut menciptakan beban semakin bertambah dan meningkatnya stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang pada akhirnya berdampak terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Sathasi dan Hasanudin 2024).

Organization Commitment

Mutu dan performa sumber daya manusia dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai determinan, salah satunya adalah tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keterikatan emosional antara individu dan organisasi yang dilandasi oleh kepercayaan, keselarasan tujuan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kondisi ini mendorong karyawan untuk terus bertahan, baik dalam situasi yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan (Suhardi et al., 2021). Selaras dengan itu, Allen dan Meyer menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis

antara karyawan dan organisasi yang terdiri atas tiga komponen utama, yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Qatrunnada 2021).

Turnover Intention

Turnover merupakan penghentian hubungan kerja secara permanen, baik karena keputusan karyawan maupun perusahaan. *Turnover intention* memiliki peran penting bagi organisasi karena mencerminkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, manajemen perlu menjaga kenyamanan dan keterikatan karyawan untuk menekan niat berpindah (Robbins & Judge 2019). Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan dampak negatif seperti gangguan stabilitas operasional, penurunan kualitas layanan, serta meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Selain merugikan secara finansial, hilangnya karyawan berpengalaman juga menurunkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Faktor-faktor seperti stres kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan ketidakpuasan kerja merupakan pemicu utama meningkatnya niat keluar (Sathasi dan Hasanudin 2024).

Karyawan dapat keluar secara sukarela maupun tidak sukarela. *Voluntary turnover* dapat bersifat fungsional jika yang keluar adalah karyawan berkinerja rendah, dan disfungsional jika yang pergi adalah karyawan berprestasi. Kondisi *turnover* disfungsional bisa dicegah apabila penyebabnya adalah faktor internal seperti kompensasi dan kondisi kerja, namun sulit dihindari bila dipicu alasan di luar kendali perusahaan seperti kebutuhan keluarga atau masalah kesehatan (AlMazrouei et al., 2024).

Employee Performance

Kinerja pegawai mengacu pada hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan kepadanya guna memenuhi pencapaian kinerja kerja. Hal ini merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang tinggi memberikan harapan bagi pencapaian tujuan perusahaan, dan karyawan yang menunjukkan kinerja yang kuat akan memberikan hasil yang optimal. Para karyawan ini diharapkan dapat memenuhi tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif (Sathasi dan hasanudin, 2024).

Kinerja merupakan indikator seberapa efektif atau tidak efektifnya keputusan manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Kinerja yang baik membantu perusahaan mencapai keuntungan, sedangkan penurunan kinerja dapat merugikan perusahaan (Fadude et al., 2019). Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas melalui proses yang ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan, sasaran kerja, serta visi dan misi perusahaan (Primawanti dan Ali 2022).

Pengaruh *work stress* terhadap *employee performance*

Thomas et al (2022) mengemukakan bahwa permasalahan stres kerja merupakan salah satu kondisi yang paling menantang dan melelahkan bagi karyawan. Peningkatan beban kerja diketahui memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap munculnya stres kerja dibandingkan faktor-faktor lainnya (Chiu et al., 2019). Iskanto (2021) juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja memiliki peran penting serta membawa dampak yang merugikan bagi organisasi, sehingga perusahaan perlu merumuskan strategi yang efektif untuk menekan tingkat stres di kalangan pekerja sekaligus meningkatkan kinerja karyawan (Thomas et al. 2022). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *Work stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance*.

Pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention*

Bas (2022) menjelaskan bahwa *work stress* yang timbul akibat konflik antar rekan, ketidakjelasan peran, serta beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh kuat terhadap munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang berada pada tingkat stres tinggi cenderung memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengundurkan diri. Sejalan dengan hal tersebut, Li et al. (2021) menyatakan bahwa *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan searah antara stres kerja dan niat berpindah kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan tingkat stres kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Bas, 2022).

Selain itu, Price (2021) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang berdampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work stress* juga dapat mendorong munculnya perilaku pencarian kerja, meningkatkan niat untuk berpindah, hingga berujung pada terjadinya turnover aktual. Namun, menurut Li et al. (2021), dalam model *turnover* sukarela yang berkembang, perilaku mencari kerja tidak selalu berkorelasi langsung dengan terjadinya turnover. Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: *work stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*

Pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*

Noermijat & Kurniawati (2021) menyatakan kesetiaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta upaya untuk mencapai keberhasilan bagi organisasi dan karyawannya adalah bagian integral dari *organizational commitment*. Hal-hal seperti rasa sayang terhadap pekerjaan (affective commitment), rasa takut kehilangan (continuance commitment), dan rasa kewajiban untuk tetap bertahan dapat membantu meningkatkan komitmen karyawan (Imamoglu et al 2019).

Organizational commitment Komitmen organisasi berperan dalam menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Apabila tingkat komitmen karyawan berada pada level yang rendah, maka kecenderungan untuk menarik diri dari pekerjaan, termasuk keinginan untuk berpindah kerja, akan semakin meningkat (Budianto & Kurniawati, 2024). Gaudet dan Tremblay (2017) menjelaskan bahwa pengukuran komitmen organisasi dapat dilihat melalui tiga dimensi utama, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Selanjutnya, Eliyana et al. (2019) serta Loan (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Noermijati dan Kurniawati (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen afektif terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Oyewobi et al., 2019). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

Pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention*.

Martins et al. (2023) berkurangnya keinginan untuk pindah kerja adalah salah satu hasil dari *organizational commitment*. Ketika seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi, karyawan lebih ingin tetap di organisasi, situasi ini yang mengakibatkan kurangnya ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah.

Organizational commitment berdampak menurunkan keinginan untuk keluar, karena karyawan yang berkomitmen pada organisasi beringinan untuk tetap (Moreira et al., 2020). *Organizational commitment* (afektif, kalkulatif, dan normatif) memiliki dampak negatif pada keinginan untuk keluar, komitmen afektif organisasi memiliki dampak yang paling signifikan. Komitmen afektif mengurangi keinginan untuk keluar dan merupakan faktor yang paling signifikan dari ketiga komponen komitmen organisasi (Moreira dan Cesário, 2021).

Ncube, (2016) menunjukkan bahwa ada korelasi negatif dan signifikan antara *organizational commitment* dan *turnover intention* karyawan. Maka hipotesis yang diajukan adalah.:

H4: *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Pengaruh *turnover intention* terhadap *employee performance*

Bui et al. (2024) menemukan bahwa ada korelasi negatif antara pergantian karyawan dan kinerja pekerjaan; hubungan ini lebih kuat dalam sistem sumber daya manusia yang berkonsentrasi pada pemaksimalan komitmen daripada sistem yang berkonsentrasi pada efisiensi biaya.

Ketika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan dapat mengalami salah satu dari tiga jenis niat perilaku penarikan: yakni, pertama, mengurangi hasil pekerjaannya,

yang dapat mengakibatkan penarikan pekerjaan psikologis (*psychologist job withdrawal*); kedua, mengubah kondisi kerja, seperti melakukan transfer atau kegiatan serikat pekerja; dan terakhir berhenti .kerja (*turnover intention*).

Semakin lama periode waktu di mana individu mempertahankan niat untuk berhenti namun tidak dapat benar-benar berhenti, semakin besar kemungkinan timbulnya perasaan tidak berdaya, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pekerjaan. Dalam hal hubungan ini, kinerja pekerjaan dapat dianggap sebagai investasi karyawan dalam perusahaan yang akan menghasilkan keuntungan selama masa kerja nya.

Sebaliknya, jika karyawan ingin keluar dari perusahaan, kemungkinan karyawan tidak akan memperoleh keuntungan. Teori ini didukung oleh penyelidikan empiris hubungan yang menemukan hubungan negatif antara niat berpindah dan kinerja kerja.

H5: turnover intention berpengaruh terhadap employee performance.

Turnover intention memediasi work stress terhadap organizational commitment.

Sathasi dan Hasanuddin, (2024) menyatakan adanya hubungan antara *work stress* dan *organizational commitment* melalui *turnover intention*. Stress kerja yang dirasakan karyawan memiliki efek negatif terhadap perusahaan karena karyawan yang mengalami stres dapat menimbulkan kerugian akibat meningkatnya *turnover*. (Guest, 2017). Dengan demikian hipotesis yang diusulkan adalah:

H6: turnover intention memediasi work stress terhadap organizational commitment.

Organizational commitment berpengaruh terhadap employee performance melalui

Turnover intention

Mengingat dampak buruknya bagi karyawan dan organisasi, memahami anteceden niat *turnover intention* hal penting untuk tujuan pengurangan kerugian. Keputusan karyawan untuk keluar dapat dipicu oleh faktor-faktor seperti pendapat pribadi karyawan, tingkat pengalaman dalam organisasi, kepuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan, organisasi, atasan, dan hubungan antar rekan kerja, serta kemungkinan mendapatkan pekerjaan di tempat lain (AlMazrouei et al., 2024).

Selain itu, pertimbangan keluarga, komitmen, pengayaan pekerjaan, keamanan kerja, prospek pekerjaan, keterlibatan, kompensasi, potensi untuk kemajuan dan pengembangan pribadi, semangat positif, kepercayaan pada organisasi, dukungan supervisor dan politik intra-organisasi dapat menciptakan sikap apakah akan tetap atau meninggalkan organisasi untuk memenuhi harapan pribadi (Guzeller dan Celiker (2020).

Menurut Belete (2018), keputusan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memaksa karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat menyebabkan keberangkatan tidak sukarela (*involuntary departures*). *organizational commitment* sangat menentukan sikap

karyawan terhadap perusahaannya; lebih banyak komitmen terhadap perusahaan menghasilkan lebih banyak loyalitas, sementara kurang komitmen mempengaruhi hasil kerja karyawan (Gatling et al., 2016).

Guzeller dan Celiker (2020) menemukan niat berpindah karyawan memediasi pekerja yang tidak dapat berinvestasi secara aktif dalam komitmen organisasi dan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* berbeda-beda untuk setiap *organisasi*. Secara pendekatan holistik tidak ada satu elemen pun yang dapat dikaitkan dengan keinginan seorang pekerja untuk keluar. Faktor-faktor ini dapat berada dalam interval tinggi atau rendah, yang dapat mempengaruhi strategi yang digunakan untuk meningkatkan keinginan karyawan untuk pindah (Shah et al., 2020).

Al Mazrouei et al. (2024) dalam penelitiannya menemukan efek mediasi parsial, yang menunjukkan bahwa *turnover intention* memediasi *organizational commitment* terhadap *employee performance*. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H7: Turnover intention memediasi organizational commitment terhadap employee performance.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner online yang berisi instrumen pengukuran *employee performance*, *turnover intention*, *work stress*, dan *organizational commitment* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disebarkan secara daring pada Desember 2024 menggunakan pendekatan *cross-sectional* atau pengambilan data satu kali. Data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur akademik, situs perusahaan, dan sumber informasi yang tersedia secara umum.

Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu berdasarkan kriteria tertentu, yakni responden berstatus generasi Z dan bekerja di wilayah tersebut. Penentuan jumlah sampel mengacu pada perhitungan Hair et al. (2019), yaitu jumlah indikator dikalikan lima, sehingga ditetapkan 161 responden sebagai sampel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 24 untuk menguji hubungan antar variabel serta menguji hipotesis penelitian.

SEM dipilih untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian, seperti *employee performance*, *turnover intention*, *work stress*, dan *organization commitment*, guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Demografi Responden

Hasil karakteristik responden setelah dianalisis diketahui bahwa karyawan Generasi Z di Jabodetabek yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berkelamin laki-laki (57,8%) dibanding perempuan (42,2%), sebagian besar karyawan berusia antara 24-27 tahun (55,3%), mayoritas karyawan memiliki setidaknya gelar sarjana (52,8%), dan berdasarkan masa kerja mayoritas karyawan bekerja dengan rentang 1-2 tahun (55,3%). Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir Diploma (6%), dan berdasarkan masa kerja yang terendah adalah kurang dari 1 tahun (1,2%).

Hasil analisis data

Hasil Uji Validitas

Setiap variabel diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 161 sampel dan penelitian ini dapat dikatakan valid jika faktor loading sebesar 0,35. Dari hasil pengolahan data, didapatkan dihasilkan semua instrumen penelitian valid karena nilainya di atas atau lebih dari 0,35 yaitu 0.406 - 0.847.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Seluruh empat variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk tahap analisis penelitian berikutnya.

Hasil Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil uji kelayakan model, sebagian besar indikator *goodness of fit* menunjukkan nilai yang belum memenuhi kriteria ideal. Nilai Chi-square (846.702; $p = 0.000$) menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara model dan data empiris, sehingga model belum sepenuhnya sesuai. Nilai GFI (0.679), TLI (0.687), NFI (0.646), CFI (0.717), dan RMSEA (0.112) masih berada di luar batas penerimaan (≥ 0.90 untuk indeks incremental dan ≤ 0.08 untuk RMSEA), serta RMR (0.229) juga melebihi batas ≤ 0.05 . Namun demikian, indikator parsimonious fit menunjukkan hasil yang memadai dengan CMIN/DF = 3.400 (dalam batas 1–5) dan AIC = 948.702 yang mendekati nilai model jenuh.

Merujuk pada panduan dari Hair et al. (2019), model dengan nilai indeks fit yang tidak memenuhi seluruh kriteria absolut masih dapat diterima apabila indeks parsimonious

menunjukkan kesesuaian yang baik, karena model SEM bersifat kompleks dan sensitif terhadap ukuran sampel. Oleh sebab itu, model ini dapat dikategorikan cukup layak secara parsimonious.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis pertama menguji pengaruh dari *work stress* terhadap *employee performance*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.162, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* yang bermakna jika *work stress* meningkat maka *employee performance* karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak terdukung.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres tertentu dapat berfungsi sebagai “eustress” (stres positif) yang mana dalam hal ini dikonfirmasi penelitian dari Fristya (2024) bahwa stress yang terkelola dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis dua bertujuan untuk menguji pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,796. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work stress* yang dialami oleh karyawan Generasi Z, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Sathasi P. dan Hasanudin (2024) yang membuktikan bahwa *work stress* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z di sektor jasa. Studi tersebut mengungkapkan bahwa tekanan pekerjaan, tingginya beban kerja, serta rendahnya dukungan organisasi merupakan faktor-faktor utama yang mendorong munculnya *turnover intention*. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Sakitri 2021) yang menyatakan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif; ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi dan tekanan meningkat, maka niat berpindah kerja meningkat secara signifikan.

Hipotesis tiga dalam penelitian ini menguji pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance* adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,222. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan *organizational commitment* terhadap *employee performance*, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Koefisien bernilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Generasi Z, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Dewi K N S & Diwanti (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja mereka.

Hipotesis empat menguji pengaruh dari *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.162, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak terdukung.

Penelitian oleh Setiawan & Rahmawati (2022) menjelaskan bahwa generasi Z memiliki karakteristik yang lebih independen dan fleksibel dibanding generasi sebelumnya. Mereka tidak menilai komitmen terhadap organisasi sebagai bentuk loyalitas seumur hidup, melainkan sebagai hubungan saling menguntungkan jangka pendek. Oleh karena itu, ketika tingkat komitmen organisasi meningkat (misalnya melalui aturan, target, dan ekspektasi loyalitas tinggi), justru bisa menimbulkan perasaan “terikat” atau “dibatasi”, sehingga meningkatkan keinginan berpindah kerja. Selain itu, komitmen tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai maka komitmen tersebut berubah menjadi beban psikologis. Kondisi ini dapat memicu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) dan akhirnya menimbulkan niat untuk keluar (Fauzan & Handayani, 2023).

Hipotesis lima menguji pengaruh dari *turnover Intention* terhadap *employee performance*. dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* dengan nilai signifikansi $0.000 (< 0.05)$ dan koefisien 0.162. Artinya, meskipun terdapat pengaruh yang bermakna, arah hubungan yang positif tidak sesuai dengan dugaan awal, sehingga hipotesis dinyatakan tidak terdukung. Pada karyawan Generasi Z, temuan ini dapat dijelaskan oleh karakter mereka yang sangat mobile, berorientasi pengembangan karier, dan menyukai fleksibilitas, sehingga keinginan berpindah kerja justru memicu peningkatan performa untuk membangun portofolio profesional. Hal ini sejalan dengan studi Esterina, Hidayati, & Wicaksono (2025) yang menemukan bahwa Gen Z dengan *learning agility* tinggi memiliki *turnover intention* lebih besar sekaligus performa kompetitif. Dengan demikian, niat berpindah kerja tidak selalu berdampak negatif; dalam konteks jangka pendek, *turnover intention* dapat menjadi indikator aktivitas karier yang konstruktif. Namun, perlu perhatian bahwa efek ini kemungkinan bersifat sementara, karena dalam jangka panjang niat keluar yang tidak terkelola dapat berujung pada penurunan kinerja, lemahnya komitmen, dan meningkatnya perilaku penarikan diri (*withdrawal behaviors*).

Hipotesis enam bertujuan menguji peran mediasi *turnover intention* dalam pengaruh *work stress* terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil pengujian statistik, diketahui peran *turnover intention* memediasi secara parsial pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* dengan nilai estimate sebesar 3.807 dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Dan Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online didapatkan hasil test statistik $> 1,96$ ($3,807 > 1,96$) dan P Value $< 0,000$ ($0,000 < 0,050$) Oleh karena itu, hipotesis keenam dalam penelitian ini terdukung.

Turnover intention terbukti berperan sebagai jembatan psikologis antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan dengan niat keluar rendah menunjukkan stabilitas emosional dan konsistensi kerja lebih baik, sehingga mampu meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika komitmen rendah menyebabkan munculnya niat untuk keluar, maka konsentrasi kerja, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sathasi dan Hasanudin (2024) pada karyawan PT.Teknika Sarana Gardian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Hipotesis tujuh menunjukkan bahwa *turnover intention* memediasi secara parsial pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*, yang dibuktikan dengan nilai uji Sobel 3,471 ($> 1,96$) dan p-value 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui penurunan *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan, semakin rendah niat untuk keluar, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dewi dan Diwanti (2024) pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang membuktikan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*, sehingga secara tidak langsung komitmen organisasi meningkatkan kinerja melalui penurunan niat keluar. Temuan ini menegaskan bahwa *turnover intention* berperan sebagai jembatan psikologis yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, khususnya pada karyawan Generasi Z.

KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah pengaruh *work stress*, *turnover intention*, dan *organizational commitment* terhadap *employee performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek. Berdasarkan hasil analisis, berikut adalah kesimpulan utama yang diperoleh:

1. *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja tertentu dapat berfungsi sebagai *eustress* (stres positif) yang mendorong peningkatan kinerja ketika dikelola dengan baik.

2. *Work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
3. *Organizational commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, menunjukkan bahwa komitmen tinggi mendorong keterlibatan dan tanggung jawab kerja yang lebih baik.
4. *Organizational commitment* juga berpengaruh terhadap *turnover intention*, meskipun arah pengaruhnya tidak sesuai hipotesis awal. Hal ini menandakan bahwa pada konteks Gen Z, komitmen organisasi tinggi dapat memunculkan tekanan psikologis jika tidak diimbangi dukungan organisasi yang memadai.
5. *Turnover intention* berpengaruh terhadap *employee performance*. Generasi Z yang memiliki niat berpindah kerja justru masih menunjukkan performa baik dalam jangka pendek sebagai bentuk penguatan reputasi profesional.
6. *Turnover intention* memediasi secara parsial pengaruh *work stress* terhadap *employee performance*, menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya berakibat langsung terhadap kinerja, namun juga secara tidak langsung melalui niat berpindah kerja.
7. *Turnover intention* juga memediasi secara parsial pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*, sehingga komitmen organisasi yang kuat dapat mengurangi niat keluar dan meningkatkan performa secara tidak langsung.

Implikasi dan Rekomendasi

Penelitian ini menyarankan agar perusahaan memperkuat sistem pemantauan dini terhadap potensi keinginan keluar karyawan, sekaligus menyediakan jalur komunikasi yang efektif dan kesempatan pengembangan karier yang terarah. Di samping itu, kolaborasi antar generasi dalam lingkungan kerja perlu diperkuat melalui budaya kerja yang inklusif, sehingga generasi Z dapat mengekspresikan kreativitas dan menyerap pengalaman dari rekan yang lebih senior tanpa hambatan struktural. Penerapan fleksibilitas dalam pola kerja serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) diyakini dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memiliki sejumlah batasan. Lokasi penelitian yang terbatas pada karyawan di wilayah Jabodetabek membuat temuan belum dapat digeneralisasikan ke daerah lain. Penggunaan teknik sampling non-probabilitas (*purposive sampling*) berpotensi menimbulkan bias karena tidak mewakili populasi secara acak. Desain penelitian *cross-sectional* hanya menangkap kondisi pada satu periode waktu, sehingga belum menggambarkan dinamika variabel secara berkelanjutan. Selain itu, survei berbasis daring memungkinkan terjadinya response bias akibat responden menjawab tanpa refleksi mendalam. Pendekatan kuantitatif yang digunakan membatasi eksplorasi aspek

emosional dan sosial yang lebih kompleks, seperti psychological safety atau employee engagement, yang mungkin berpengaruh kuat terhadap kinerja dan loyalitas. Akhirnya, fokus penelitian pada generasi Z saja menyulitkan perbandingan empiris dengan generasi lain yang memiliki karakteristik dan preferensi kerja berbeda.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Mengacu pada keterbatasan di atas, beberapa saran bagi peneliti berikutnya antara lain:

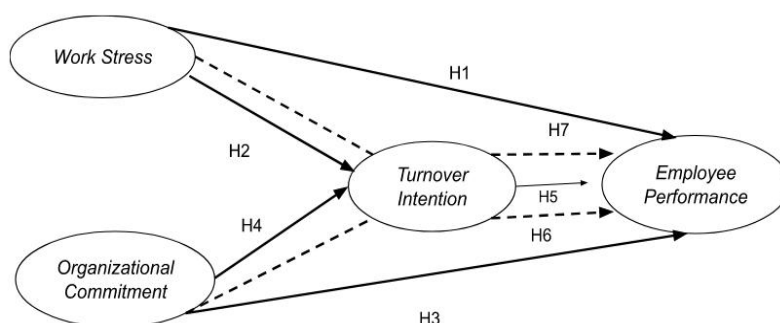
1. Perluasan wilayah dan populasi penelitian dengan melibatkan berbagai sektor industri dan wilayah di luar Jabodetabek agar hasil lebih representatif.
2. Mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif (mixed methods) agar dapat menggali aspek emosional, motivasi, dan nilai personal Gen Z secara lebih mendalam.
3. Membandingkan antar generasi kerja, misalnya antara Gen Z dan milenial, guna memahami perbedaan persepsi terhadap stres, komitmen, dan retensi.
4. Menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *psychological capital*, atau *employee engagement*, untuk memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
5. Mempertimbangkan konteks budaya dan organisasi yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat diaplikasikan dalam berbagai tipe perusahaan dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

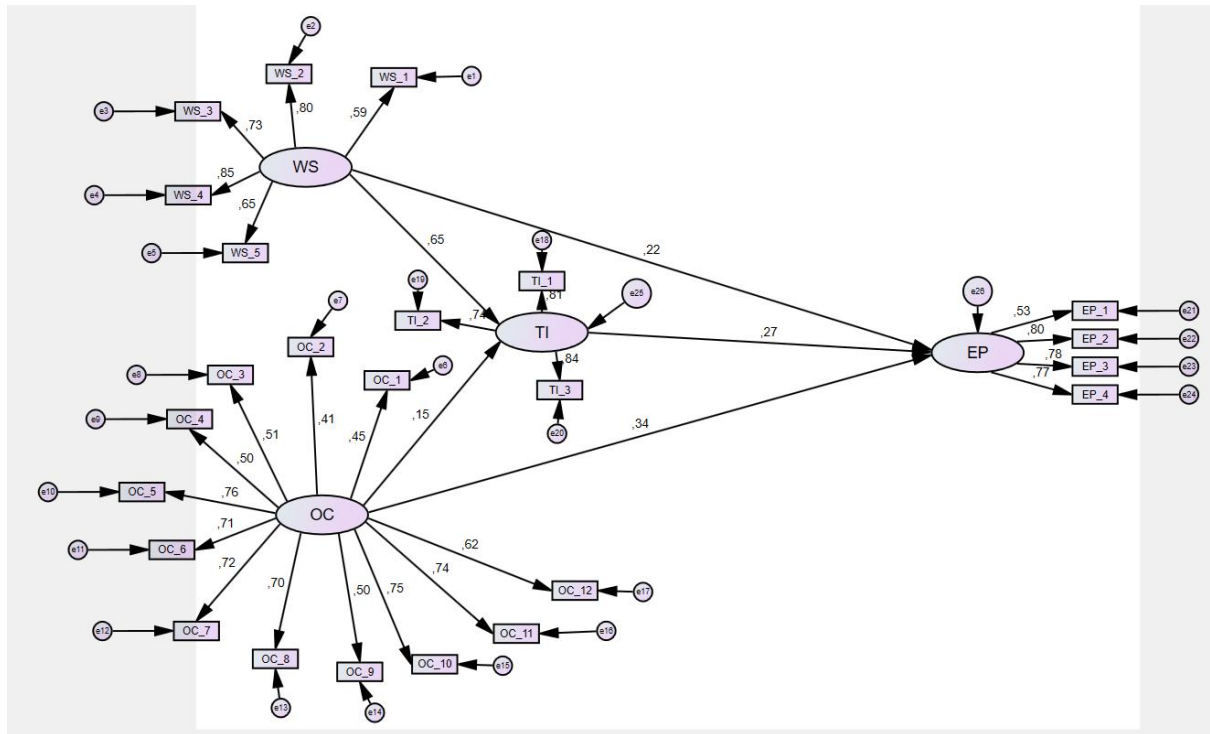
- Arfari Nursi, Abyan, Beta Beta Oki Baliartati, Wiwik Robiatul Adawiyah, dan Dita Oki Berliyanti. 2023. "Pengaruh Career Planning, Work Stress, Workplace Well Being terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Cipanas." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 4(1):354–67. doi: 10.37680/almikraj.v4i1.3622.
- BPS. 2020. "Satuan Jumlah Penduduk menurut Generasi Ukuran absolut dari penduduk menurut generasi , dinyatakan dalam jiwa Interpretasi Frekuensi update Referensi Merupakan Pengelompokan atau Pengkodean untuk Generasi yang Merujuk pada William H . Frey - Analysis of C." *Bps*.
- Bui, Hong T. M., Jonathan Pinto, Aurelie Viet Ha Tran Vu, Nhuan T. Mai, dan Thanh Q. Nguyen. 2024. "Moderators of the relationship between turnover intentions and performance." *Journal of Trade Science* 12(2):82–99. doi: 10.1108/jts-02-2024-0006.
- Dewi, Kamila Noor Seto, dan Dyah Pikanthi Diwanti. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikr." 1(1):41–46.
- Fadude, Fikri D., N. Hendra Tawas, dan Poluan Jane Grace. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1):31–40. doi: 10.35794/emba.v7i1.22258.
- Fristya, Audrey Ajeng. 2024. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 13(2461–0593):13–14.
- Intelligent.com. 2024. "1 in 6 Companies Are Hesitant To Hire Recent College Graduates." Diambil 1 Januari 2025 (<https://www.intelligent.com/1-in-6-companies-are-hesitant-to-hire-recent-college-graduates/>).

- Lazzari, Matilde, Jose M. Alvarez, dan Salvatore Ruggieri. 2022. "Predicting and explaining employee turnover intention." *International Journal of Data Science and Analytics* 14(3):279–92. doi: 10.1007/s41060-022-00329-w.
- Manggala, Rizky Kurnia, dan Siswanto. 2024. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan* 24(3):426–35. doi: <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>.
- Nilasari, B. M., M. Nisfiannoor, dan F. R. M. Devinta. 2021. "Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic." *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 19(200):435–47. doi: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.19>.
- Nilasari, B. Medina, dan Muhammad Fikri Rahadian Utama. 2024. "the Effect of Workplace Incivility, Perceived Supervisor Support, Job Satisfaction on Organizational Identification That Results Employee Performance and Turnover Intention." *International Journal of Professional Business Review* 9(4):e04592. doi: 10.26668/businessreview/2024.v9i4.4592.
- Primawanti, Putri Eka, dan Hapzi Ali. 2022. "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3):267–85. doi: 10.31933/jemsi.v3i3.818.
- Qatrunnada, Rizky Zulfa. 2021. "Analysis of Employee Organizational Commitment in the Perspective of Islamic Work Ethics." *Suhuf* 33(2):181–88.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Vol. 43.
- Roretta, Tessalonika Magdalena, Wahyu Gunawan Andreas, dan Mutiara Syafriza. 2023. "Pengaruh Job Stress Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Dengan Organizational Commitment Pada Karyawan Perusahaan Perdagangan Energi." *Jurnal Ekonomi Trisakti* 3(2):2269–78. doi: 10.25105/jet.v3i2.16872.
- Sakitri, Galih. 2021. "Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi." *Forum Manajemen Prasetiya Mulya* 35(2):1–10.
- Sathasi, Pasa, dan Hasanudin. 2024. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teknika Sarana Gardian." *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* 7(5):3368–89.
- Suprianto J., Jahja A. S., dan Saripudin. 2023. "The Effect of Work Discipline, Work Experience and Turnover Intention on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin Branch Office." *Formosa Journal of Sustainable Research* 2(4):791–810. doi: 10.55927/fjsr.v2i4.3784.
- Thomas, Basil John, Tarek Khalil, dan Ruqiya Jaber AlDarwashi. 2022. "Do Occupational Stress Affect Employee Performance? The Case of Middle East Organizations." *Eurasian Journal of Business and Management* 10(4):222–38. doi: 10.15604/ejbm.2022.10.04.003.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

TABEL DAN GAMBAR



Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Gambar2. Hasil Loading Factor Model

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-Laki	93	57.8
Perempuan	68	42.2
Total	161	100.0
Usia		
21 - 23	72	44.7
24 - 27	89	55.3
Total	161	100.0
Tingkat Pendidikan		
Diploma	1	.6
Sarjana	85	52.8
Magister	75	46.6
Total	161	100.0
Pengalaman Bekerja		
< 1 Tahun	2	1.2
1 - 3 Tahun	69	42.9
3 - 6 Tahun	89	55.3
> 6 Tahun	1	6
Total	161	100
Bekerja di Daerah		
Bekasi	34	21.1
Bogor	27	16.8
Depok	22	13.7
Jakarta	54	33.5
Tangerang	24	14.9
Total	161	100.0
Bidang Pekerjaan		
Accounting staff	1	.6

Consulting	1	.6
Finance	1	.6
Hospitality	1	.6
Jasa Keuangan	18	11.2
Kesehatan	10	6.2
Kontruksi	20	12.4
Konsultan	1	.6
Logistik & Distribusi	21	13.0
Paint and Coating Industry	1	.6
Manufaktur	15	9.3
Media	1	.6
Pemerintahan	1	.6
Pulp & Paper	1	.6
Pendidikan	15	9.3
Penerbangan	2	1.2
Pertambangan	9	5.6
Teknologi	16	9.9
Transportasi	3	1.9
Retail	1	.6
Tourism	7	4.3
Trading	15	9.3
Total	161	100.0

Tabel 2. Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Item Pernyataan	Mean
Saya mungkin akan secara aktif mencari pekerjaan baru tahun depan.	3.6894
Saya sering berpikir untuk berhenti bekerja.	3.5466
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan	3.5652

Sumber : (Nilasari dan Utama 2024)

Tabel 3 Statistik Deskriptif *Employee Performance*

Item Pernyataan	Mean
Saya mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.	3.4658
Laporan yang saya berikan dapat diandalkan dan dapat dipercaya.	3.8199
Saya menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi.	3.8634
Saya tegas dalam melakukan pekerjaan dengan benar sejak awal.	3.8075

Sumber : (Nilasari, Nisfiannoor, dan Devinta 2021)

Tabel 4 Statistik Deskriptif *Work Stress*

Item Pernyataan	Mean
Saya sering merasakan kelelahan fisik maupun mental setelah menyelesaikan pekerjaan.	3.6584
Saya merasa cemas memikirkan persoalan pekerjaan meskipun jam kerja telah berakhir.	3.6460
Saya mengalami kesulitan untuk benar-benar beristirahat setelah bekerja.	3.5342
Saya kerap merasakan tekanan dan ketegangan yang bersumber dari tuntutan pekerjaan.	3.5901
Saya menilai beban pekerjaan yang saya jalani tergolong berat dan menuntut.	3.5155

Sumber : (Arfari Nursi et al. 2023)

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Organization Commitment*

Item Pernyataan	Mean
Saya memiliki keinginan agar perusahaan ini berhasil mencapai seluruh tujuannya.	3.8323
Saya berharap organisasi ini dapat terus berkembang dan mengalami kemajuan.	3.9068
Saya turut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.	3.9503
Saya mengajak rekan kerja untuk ikut terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.	3.8323

Saya menaati peraturan, ketentuan, serta arah tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.	3.8696
Saya merasa senang dan menikmati setiap tugas yang diberikan kepada saya.	3.7329
Saya tetap melaksanakan pekerjaan dengan semangat meskipun tugas yang diberikan cukup banyak.	3.6273
Saya bekerja dengan fokus tanpa terlalu memperhitungkan batas waktu kerja.	3.4969
Saya cenderung memperlambat penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan berlanjut hingga jam lembur.	3.5342
Saya mengerahkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab.	3.9068
Saya selalu memperhatikan ketelitian serta prosedur dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	3.8758
Saya memiliki keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi ini dalam jangka waktu yang panjang.	3.6273

Sumber : (Roretta, Andreas, dan Syafriza 2023)

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Employee Performance	0,879
Turnover Intention	0,842
Work Stress	0,841
Organizational Commitment	0,822

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dengan Cut Off Factor Loading 0.35 (Sample Size: 161) Hair Et Al 2019

Item	Estimate	Criteria	Decision
WS 1	,588	0,35	Valid
WS 2	,801	0,35	Valid
WS 3	,729	0,35	Valid
WS 4	,847	0,35	Valid
WS 5	,649	0,35	Valid
EP 1	,532	0,35	Valid
EP 2	,804	0,35	Valid
EP 3	,777	0,35	Valid
EP 4	,769	0,35	Valid
TI 1	,738	0,35	Valid
TI 2	,806	0,35	Valid
TI 3	,845	0,35	Valid
OC 1	,449	0,35	Valid
OC 2	,406	0,35	Valid
OC 3	,506	0,35	Valid
OC 4	,497	0,35	Valid
OC 5	,757	0,35	Valid
OC 6	,707	0,35	Valid
OC 7	,719	0,35	Valid
OC 8	,696	0,35	Valid
OC 9	,496	0,35	Valid
OC 10	,751	0,35	Valid
OC 11	,739	0,35	Valid
OC 12	,622	0,35	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan Model

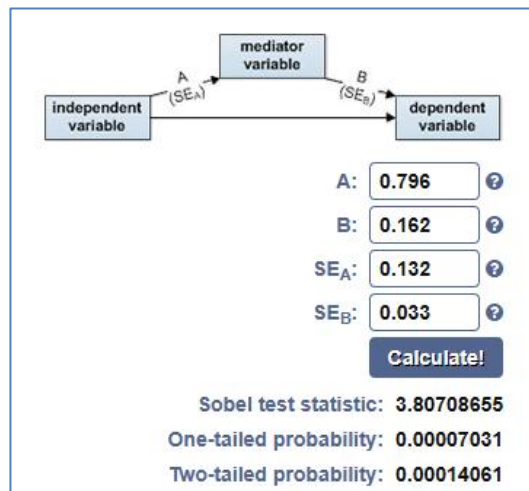
MeasurementType	Measurement	Fit Model Descision	Processed	Decision
Absolute fit measures	<i>Chi-square</i>	<i>Low chi-square</i>	846.702	
	<i>p-value Chi Sqare</i>	≥ 0.05	0.000	Poor Fit
	GFI	≥ 0.90	0.679	Poor Fit
	RMSEA	0.03-0.08	0.112	Poor Fit
	RMR	$\leq 0,05$	0.229	Poor Fit

Incremental fit measures	TLI	$\geq 0,90$	0.687	Poor Fit
	NFI	$\geq 0,90$	0.646	Poor Fit
	CFI	$\geq 0,90$	0.717	Poor Fit
Parsimonius fit measure	CMIN/DF	Between 1 to 5	3.400	Model Fit
	AIC	Approaching the Saturated value compared to the independent.	948.702	Model Fit

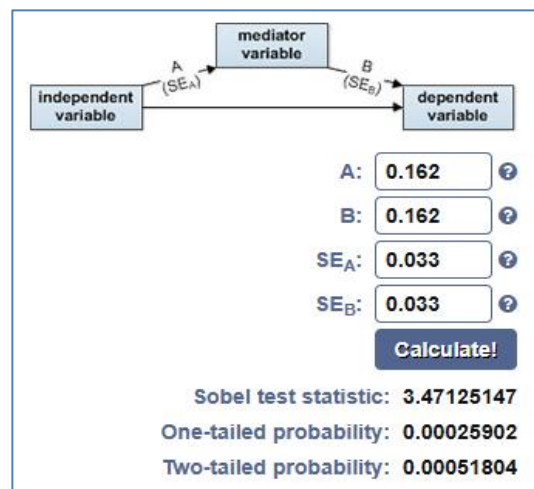
Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

	Hypothesis Description	Estimate	p-value	Conclusion
H1	WS -> EP	0.162	0.000	Tidak Terdukung
H2	WS -> TI	0.796	0.000	Terdukung
H3	OC -> EP	0.222	0.000	Terdukung
H4	OC -> TI	0.162	0.000	Tidak Terdukung
H5	TI -> EP	0.162	0.000	Terdukung
H6	WS -> TI -> EP	3.807	0.000	Terdukung
H7	OC -> TI -> EP	3.471	0.000	Terdukung

Sumber : Data Diolah (AMOS)



Gambar 3. Hasil Uji Sobel Test Hipotesis 6



Gambar 4. Hasil Uji Sobel Test Hipotesis 7