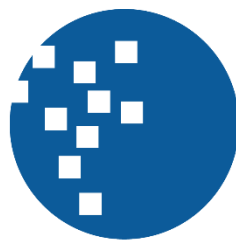


**PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS* DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
MEDIASI *JOB SATISFACTION* KARYAWAN GENERASI Z**



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

HASNAA NABIILAH AZZAHRA

0000087641

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2025

**PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS* DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
MEDIASI *JOB SATISFACTION* KARYAWAN GENERASI Z**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

HASNAA NABIILAH AZZAHRA

00000087641

**UNIVERSITAS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA**

TANGERANG

2025

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Hasnaa Nabiilah Azzahra

Nomor Induk Mahasiswa : 00000087641

Program Studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

“Pengaruh *Occupational Stress* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi *Job Satisfaction* Karyawan Generasi Z”

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari laporan karya tulis ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan maupun dalam penulisan laporan karya tulis ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk mata kuliah yang telah saya tempuh.

Tangerang, 9 Desember 2025



(Hasnaa Nabiilah Azzahra)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**"PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MEDIASI *JOB*
SATISFATION KARYAWAN GENERASI Z"**

Oleh

Nama : Hasnaa Nabiilah Azzahra

NIM : 00000087641

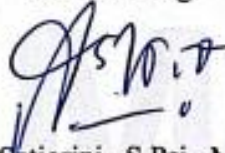
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 9 Desember 2025

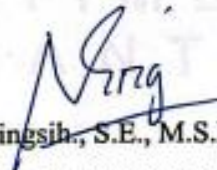
Pembimbing



Dr. Amanda Setiorini., S.Psi., M.M., CIQaR.

NIDN : 0305027607

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih., S.E., M.S.M., C.B.O.

NIDN : 0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

"PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MEDIASI *JOB SATISFACTION* KARYAWAN GENERASI Z"

Oleh

Nama : Hasnaa Nabiilah Azzahra
NIM : 00000087641
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Senin, 22 Desember 2025

Pukul 12.30 s.d 14.00 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



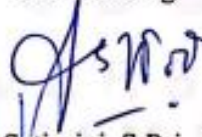
Yoanita Alexandra, S.E., B.A., M.Par.
NIDN : 0313089201

Penguji



Dr. Hendro Budiyanto, S.Pd., M.M., CHRA.
NIDN : 0315107502

Pembimbing



Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIQaR.
NIDN : 0305027607

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O.
NIDN : 0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasnaa Nabiilah Azzahra
NIM : 00000087641
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : "Pengaruh *Occupational Stress* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi *Job Satisfaction* Karyawan Gen Z"

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia:

- Memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori *Knowledge Center* sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repositori *Knowledge Center*, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*)**.
- Lainnya, pilih salah satu:
 - Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
 - Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun.

Tangerang, 9 Desember 2025



(Hasnaa Nabiilah Azzahra)

*Centang salah satu tanpa menghapus opsi yang tidak dipilih

**Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk dipublikasikan ke KC UMN dan menjadi hak institusi UMN.

HALAMAN PERNYATAAN PENGGUNAAN BANTUAN KECERDASAN ARTIFISIAL (AI)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Hasnaa Nabiilah Azzahra
NIM : 00000087641
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : "Pengaruh *Occupational Stress* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi *Job Satisfaction* Karyawan Gen Z"

Dengan ini saya menyatakan secara jujur menggunakan bantuan Kecerdasan Artifisial (AI) dalam pengerjaan Tugas Akhir:

- Menggunakan AI sebagaimana diizinkan untuk membantu dalam menghasilkan ide-ide utama saja
- Menggunakan AI sebagaimana diizinkan untuk membantu menghasilkan teks pertama saja
- Menggunakan AI untuk menyempurnakan sintaksis dan tata bahasa untuk pengumpulan tugas
- Karena tidak diizinkan: Tidak menggunakan bantuan AI dengan cara apa pun dalam pembuatan tugas

Saya juga menyatakan bahwa:

- 1) Menyerahkan secara lengkap dan jujur penggunaan perangkat AI yang diperlukan dalam tugas melalui Formulir Penggunaan Perangkat Kecerdasan Artifisial (AI)
- 2) Mengakui telah menggunakan bantuan AI dalam tugas saya baik dalam bentuk kata, paraphrase, penyertaan ide atau fakta penting yang disarankan oleh AI dan saya telah menyantumkan dalam sitasi serta referensi
- 3) Terlepas dari pernyataan di atas, tugas ini sepenuhnya merupakan karya saya sendiri.

Tangerang, 9 Desember 2025



(Hasnaa Nabiilah Azzahra)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Occupational Stress dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Job Satisfaction Karyawan Generasi Z”*, dengan lancar dan sesuai dengan ekspektasi penulis. Hal ini memungkinkan penulis dapat memenuhi salah satu persyaratan kelulusan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) di Universitas Multimedia Nusantara.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa doa, dukungan, bimbingan, maupun kesempatan yang diberikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi selama proses penelitian hingga penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, hidayah, kemudahan, dan kekuatan yang senantiasa menyertai setiap langkah penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Kepada Ayah dan Bunda tercinta, atas doa tanpa henti, kasih sayang yang tidak terukur, serta dukungan moral maupun material yang menjadi sumber kekuatan dan keteguhan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Kepada Kak Hafizh dan Haikal, atas semangat, doa, dan dukungan moral yang selalu memberikan dorongan bagi penulis untuk terus berusaha menyelesaikan setiap tahap penelitian hingga akhir.
4. Bapak Ir. Andrey Andoko, M.Sc. Ph.D., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
5. Bapak Dr. Prio Utomo, S.T, MPC., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.

6. Ibu Purnamaningsih., S.E., M.S.M., CBO., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara.
7. Ibu Dr. Amanda Setiorini., S.Psi., M.M., CIQaR., sebagai Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
8. Kepada Ibu Sherly Septini dan Ibu Anisia Faradita, sebagai mentor pertama penulis selama masa magang, atas ilmu, wawasan, serta bimbingan tulus yang diberikan selama penulis berproses di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta, yang telah memperluas pemahaman dan pengalaman penulis mengenai dunia *Human Resources*.
9. Seluruh responden Generasi Z yang sedang bekerja yang bersedia membantu dan terlibat aktif dalam proses pengisian kuesioner penelitian.
10. Sahabat penulis, Nanda Prastika Maharani dan Risza Choirunissa, yang selalu hangat hatinya dan banyak tawanya untuk menjadi sumber bahagia penulis.
11. Sahabat kecil penulis, Salsabila Indriani dan Anggraeni Siti Khoirotus Sholihah, yang telah menjadi *support system* penulis dari kecil hingga saat ini.
12. Teman seperjuangan penulis, Alliyah Athirah dan Alda Fatwa Raidah, yang setia mendampingi sejak hari pertama perkuliahan hingga akhir dengan dukungan dan kebersamaan yang berarti.
13. Teman-teman yang mengambil peminatan di *Human Capital* khususnya Shabrina Rahma Aulia dan Fadhilah Lily Ifanka, yang membantu serta memotivasi dalam terlaksananya penelitian ini.
14. Penulis ingin menyampaikan apresiasi kepada NCT Dream dan CORTIS, yang melalui lagu serta kontennya telah menjadi sumber semangat dan penghibur selama proses penyusunan skripsi ini.
15. Penulis juga menyampaikan penghargaan kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan baik.

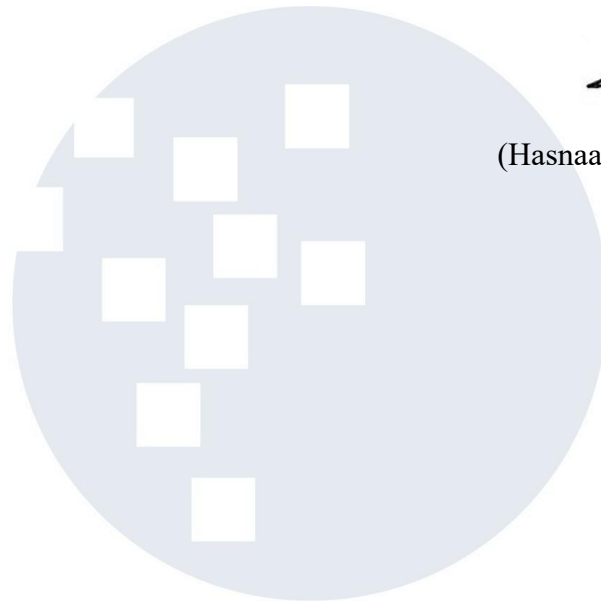
Sebagai penutup, penulis berharap laporan akhir ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta memperluas pemahaman mengenai hubungan

antara *Occupational Stress*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*, yang mungkin belum banyak diketahui sebelumnya.

Tangerang, 9 Desember 2025



(Hasnaa Nabiilah Azzahra)



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

***PENGARUH OCCUPATIONAL STRESS DAN WORK-LIFE
BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI
MEDIASI JOB SATISFACTION KARYAWAN GENERASI Z***

(Hasnaa Nabiilah Azzahra)

ABSTRAK

Turnover intention merupakan salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya produktivitas, serta menurunnya stabilitas organisasi. Fenomena ini semakin relevan pada Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997–2012, yang saat ini mulai mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik dinamis, adaptif terhadap teknologi, ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang suportif, dan pencarian makna dalam pekerjaan sebagai bagian dari kepuasan dan tujuan karier mereka. Kondisi tersebut mendorong kecenderungan *job hopping* yang relatif tinggi, sehingga meningkatkan risiko *turnover intention* apabila kebutuhan kerja mereka tidak terpenuhi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Occupational Stress* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan teknik *simple random sampling* terhadap 260 responden Gen Z yang sedang bekerja. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *online*, dan analisis data menggunakan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Occupational Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* serta pengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*. Sementara itu, *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* serta berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Selain itu, *Job Satisfaction* terbukti memediasi hubungan antara *Occupational Stress* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu meminimalkan sumber stres kerja, memperbaiki sistem manajemen beban kerja, serta mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan agar kepuasan kerja meningkat dan *turnover intention* pada karyawan Gen Z dapat ditekan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai perilaku kerja generasi Z dan menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi yang lebih efektif.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Generasi Z, Stress Kerja, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

***THE EFFECT OF OCCUPATIONAL STRESS AND WORK–LIFE
BALANCE ON TURNOVER INTENTION THROUGH THE
MEDIATION OF JOB SATISFACTION OF GENERATION Z
EMPLOYEES***

(Hasnaa Nabiilah Azzahra)

ABSTRACT (English)

Turnover intention is one of the major challenges in human resource management as it leads to increased recruitment costs, loss of productivity, and decreased organizational stability. This issue has become increasingly relevant among Generation Z, individuals born between 1997 and 2012, who are now beginning to dominate the workforce in Indonesia. Generation Z is characterized as dynamic, technologically adaptive, having high expectations regarding work-life balance, supportive work environments, and the pursuit of meaning in work as part of their job satisfaction and career goals. These characteristics contribute to a relatively high tendency toward job hopping, which increases the risk of turnover intention when their work-related needs are not adequately fulfilled. This study aims to examine the effect of occupational stress and work-life balance on turnover intention, with job satisfaction serving as a mediating variable among Generation Z employees. The study employed a quantitative research approach using simple random sampling, involving 260 Generation Z employees who are currently working. Data were collected through an online questionnaire and analyzed using PLS-SEM with the assistance of SmartPLS 4. The results indicate that occupational stress has a positive and significant effect on turnover intention and a negative effect on job satisfaction. Conversely, work-life balance has a negative and significant effect on turnover intention and a positive effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction significantly mediates the relationship between occupational stress and work-life balance on turnover intention. These findings highlight the importance for organizations to minimize sources of work-related stress, improve workload management systems, and support work-life balance to enhance job satisfaction and reduce turnover intention among Generation Z employees. This study is expected to enrich the literature on Generation Z work behavior and serve as a reference for organizations in designing more effective retention strategies.

Keywords: Human Resources, Generation Z, Occupational Stress, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Turnover Intention.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
HALAMAN PERNYATAAN PENGGUNAAN BANTUAN KECERDASAN ARTIFISIAL (AI)	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT (English)</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Batasan Penelitian	14
1.6 Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Tinjauan Teori.....	16
2.1.1 Manajemen	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	21
2.1.4 <i>Occupational Stress</i>	23
2.1.5 <i>Work-Life Balance</i>	24
2.1.6 <i>Job Satisfaction</i>	24
2.2 Model Penelitian.....	27
2.3 Hipotesis	28
2.3.1 <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	28
2.3.2 <i>Occupational Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	29

2.3.3 <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
2.3.4 <i>Occupational Stress</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	30
2.3.5 <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	30
2.3.6 <i>Job Satisfaction</i> memediasi <i>Occupational Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
2.3.7 <i>Job Satisfaction</i> memediasi <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.4 Penelitian Terdahulu.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
3.2 Desain Penelitian	37
3.2.1 Metode Penelitian dan Tujuan Penelitian	37
3.2.2 <i>Research Data</i>	40
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1 Metode Pengumpulan Data	48
3.5 Periode Penelitian.....	49
3.6 Skala Pengukuran	49
3.7 Operasionalisasi Variabel.....	51
3.8 Teknik Analisis Data	57
3.8.1 <i>Pre-Test</i>	57
3.8.2 Uji Instrumen	57
3.8.3 Uji Validitas.....	58
3.8.4 Uji Reliabilitas.....	58
3.8.5 Uji Hipotesis	59
3.8.6 <i>Structural Equation Modeling</i>	60
3.8.7 Evaluasi <i>Measurement Model (Reflective)</i>	63
3.8.8 Evaluasi <i>Formative Measurement Model</i>	66
3.8.9 Evaluasi <i>Structural Model</i>	68
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Deskripsi Penelitian	72

4.2	Karakteristik Responden	72
4.2.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	73
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	75
4.2.5	Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	76
4.2.6	Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	77
4.2.7	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
4.3	Analisis Deskriptif.....	78
4.3.1	<i>Occupational Stress</i>	79
4.3.2	<i>Work-Life Balance</i>	81
4.3.3	<i>Job Satisfaction</i>	84
4.3.4	<i>Turnover Intention</i>	86
4.4	Uji Instrumen <i>Pre-Test</i>	89
4.4.1	Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	89
4.4.2	Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	94
4.5	Uji Instrumen <i>Main Test</i>.....	96
4.5.1	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	96
4.5.2	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	108
4.6	Uji Hipotesis	113
4.7	Pembahasan	116
4.7.1	Pengaruh negatif antara <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	116
4.7.2	Pengaruh positif antara <i>Occupational Stress</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	118
4.7.3	Pengaruh negatif antara <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	120
4.7.4	Pengaruh negatif antara <i>Occupational Stress</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	122
4.7.5	Pengaruh positif antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	123
4.7.6	Pengaruh antara <i>Occupational Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	125

4.7.7 Pengaruh antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	126
4.8 Implikasi Manajerial.....	127
4.8.1 Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i> untuk Menurunkan <i>Turnover Intention</i>	127
4.8.2 Mengurangi <i>Turnover Intention</i> dengan Mengendalikan <i>Occupational Stress</i>	129
4.8.3 Mengurangi <i>Turnover Intention</i> dengan Memperkuat <i>Work-Life Balance</i>	130
4.8.4 Menekan <i>Occupational Stress</i> untuk Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i>	131
4.8.6 Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Mediator antara <i>Occupational Stress</i> dan <i>Turnover Intention</i>	132
4.8.7 Memperkuat <i>Job Satisfaction</i> sebagai Mediator antara <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Turnover Intention</i>	132
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	134
5.1 Simpulan.....	134
5.2 Saran.....	136
5.2.1 Saran untuk Industri	136
5.2.2 Saran untuk Universitas.....	138
5.2.3 Saran untuk Peneliti	138
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN.....	147

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	50
Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel	51
Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas	58
Tabel 3.4 Tabel Uji Reliabilitas	59
Tabel 3.5 Tabel Kriteria Evaluasi Measurement Model Reflektif.....	65
Tabel 3.6 Tabel Kriteria Evaluasi Measurement Model Formatif.....	68
Tabel 4.1 Tabel Interval Kelas	78
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Occupational Stress	79
Tabel 4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Work-Life Balance	81
Tabel 4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Job Satisfaction.....	84
Tabel 4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention.....	86
Tabel 4.6 Tabel Uji Validitas Pre-Test	89
Tabel 4.7 Tabel Uji Reliabilitas Pre-Test.....	95
Tabel 4.8 Tabel Uji Internal Consistency Reliability.....	98
Tabel 4.9 Tabel Uji Convergent Validity.....	100
Tabel 4.10 Tabel Uji Fornell-Larcker Criterion.....	103
Tabel 4.11 Tabel Uji Heterotrait-monotrait ratio (HTMT).....	105
Tabel 4.12 Tabel Uji Cross-Loading.....	105
Tabel 4.13 Tabel Uji Collinearity Statistikcs (VIF).....	109
Tabel 4.14 Tabel Uji Coefficient of Determination atau R-square.....	111
Tabel 4.15 Tabel Uji F-square	112
Tabel 4.16 Tabel Uji Hipotesis	114

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

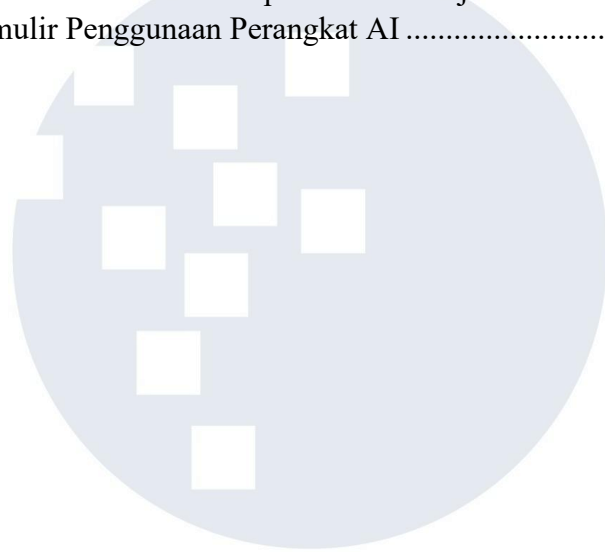
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Sensus Penduduk Indonesia 2020.....	2
Gambar 1.2 Data Angkatan Kerja Indonesia Februari 2025.....	3
Gambar 1.3 Hanya sebanyak 41% Gen Z yang Tidak Berencana Resign.....	5
Gambar 1.4 Durasi Gen Z Bertahan di Tempat Kerja	6
Gambar 1.5 Alasan Teratas Gen Z Pindah Bidang Kerja	7
Gambar 1.6 Figure Gen Z dalam Dunia Kerja.....	8
Gambar 1.7 Figure Apa yang Gen Z Ingin di Dunia Kerja?	9
Gambar 1.8 Figure Alasan Gen Z Resign dari Tempat Kerja.....	10
Gambar 2.1 6 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
Gambar 2.2 Model Penelitian	27
Gambar 3.1 Proses Evaluasi Measurement Model	63
Gambar 3.2 Proses Evaluasi Formative Measurement Model.....	66
Gambar 3.3 Proses Evaluasi Structural Model	68
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	73
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	75
Gambar 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	76
Gambar 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	77
Gambar 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	77
Gambar 4.8 Hasil Uji Outer Model.....	96
Gambar 4.9 Hasil Uji Inner Model	108

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Utama.....	147
Lampiran 2 Hasil Turnitin.....	157
Lampiran 3 Hasil <i>Pre-Test</i>	159
Lampiran 4 Hasil <i>Main Test</i>	167
Lampiran 5 Kuesioner.....	171
Lampiran 6 Formulir Konsultasi Skripsi Prodi Manajemen.....	180
Lampiran 7 Formulir Penggunaan Perangkat AI.....	181



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA