

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
PROFESSIONAL IDENTITY TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA
KARYAWAN GENERASI Z DI *STARTUPS* JAKARTA**

SELATAN



SKRIPSI

Shabrina Rahma Aulia

00000083434

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2025**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
PROFESSIONAL IDENTITY TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA
KARYAWAN GENERASI Z DI *STARTUPS* JAKARTA**

SELATAN



SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Shabrina Rahma Aulia

00000083434

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2025

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Shabrina Rahma Aulia

Nomor Induk Mahasiswa : 00000083434

Program Studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

“Pengaruh *Psychological Capital* dan *Professional Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada Karyawan Generasi Z di *Startups* Jakarta Selatan”

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



(Shabrina Rahma Aulia)

HALAMAN PERNYATAAN PENGGUNAAN BANTUAN KECERDASAN ARTIFISIAL (AI)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Shabrina Rahma Aulia
NIM : 00000083434
Program Studi : Manajemen
Judul Laporan : Pengaruh *Psychological Capital* dan *Professional Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada Karyawan Generasi Z di Startup Jakarta Selatan

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

- ☐ 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



(Shabrina Rahma Aulia)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Psychological Capital* dan *Professional Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada Karyawan Generasi Z di Startup

Jakarta Selatan

Oleh

Nama : Shabrina Rahma Aulia

NIM : 00000083434

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 19 Desember 2025

Pembimbing



Dr. Mikaria Gultom, S.Pd., MM

NIDN : 0405077509

Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Psychological Capital* dan *Professional Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada Karyawan Generasi Z di Startup Jakarta Selatan

Oleh

Nama : Shabrina Rahma Aulia
NIM : 00000083434
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Jumat, 19 Desember 2025

Pukul 15.30 s.d 17.00 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Dr. Febri Nila Chrisanty, S.E., M.M.
NIDN : 0307027602

Pembimbing



Dr. Mikaria Gultom, S.Pd., MM
NIDN : 0405077509

Penguji



Dr. Yosef Budi Susanto, M.M.
NIDN 0301056103

Ketua Program Studi Manajemen



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

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shabrina Rahma Aulia
NIM : 00000083434
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Psychological Capital* dan *Profession Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada Karyawan Generasi Z di *Startup* Jakarta Selatan

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, 10 Desember 2025



(Shabrina Rahma Aulia)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala Rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Psychological Capital dan Professional Identity terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada Karyawan Generasi Z di Startup Jakarta Selatan” ini dengan baik dan tepat waktu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara. Penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Andrey Andoko, M.Sc. Ph.D., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Prof. Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.
3. Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.BO., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara.
4. Dr. Mikaria Gultom, S.Pd., M.M. selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga terselesainya tugas akhir ini.
5. Orang tua dan keluarga yang saya cintai yang telah mendukung saya dari awal sampai akhir dengan dukungan moral, material, motivasi, kasih sayang dan segalanya.
6. Sahabat dekat saya Inez, Amanda, Lily, Diva, dan Grescia yang turut selalu bersama sejak awal semester sampai akhir semester atas kebersamaannya, semangatnya, motivasinya, dan segalanya.
7. Teman-teman satu perjuangan organisasi, Jacintha, Zethro, Vincent, Andrea, dan Tasya yang dari awal saya mengikuti organisasi sampai akhir menjabat masih selalu memberikan semangat dan motivasi.
8. Teman-teman satu perjuangan yakni Salwa, Alliyah, dan Nabilah yang telah membantu memberikan semangat, bantuan, dan motivasi untuk menuntaskan skripsi ini.

9. Teman-teman SMA yakni Sharren, Kana, Naira, Puteri, dan Ifa terima kasih atas semangat, motivasi, dan bantuan yang diberikan dari jarak jauh.

Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis sadar akan kekurangan, baik dalam pemilihan kata maupun penggunaan tanda baca. Maka, penulis mengharapkan mendapatkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai masukan untuk perbaikan di masa mendatang. Kedepannya, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada siapapun yang sedang membaca sebagai sumber informasi atau pun inspirasi.

Tangerang, 10 Desember 2025



(Shabrina Rahma Aulua)



**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
PROFESSIONAL IDENTITY TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA
KARYAWAN GENERASI Z DI *STARTUPS* JAKARTA**

SELATAN

Shabrina Rahma Aulia

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *psychological capital* dan *professional identity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z di *startup* Jakarta Selatan. Mengingat meningkatnya jumlah karyawan Generasi Z memasuki dunia kerja dengan tingginya angka *resign* dan fenomena *startup* yang mencerminkan hal yang sama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis SEM-PLS, melibatkan 171 karyawan Generasi Z yang bekerja di *startup* di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *professional identity* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention*. *Job satisfaction* juga terbukti memediasi hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *psychological capital* dan penguatan *professional identity* dapat mengurangi *turnover intention* melalui peningkatan *job satisfaction*, yang penting bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan.

Kata kunci: *Psychological Capital*, *Professional Identity*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*, Generasi Z, dan Perusahaan *Startup*

***THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
PROFESSIONAL IDENTITY ON TURNOVER INTENTION
THROUGH JOB SATISFACTION AMONG GENERATION Z
EMPLOYEES IN SOUTH JAKARTA STARTUPS***

Shabrina Rahma Aulia

ABSTRACT

This study examines the influence of psychological capital and professional identity on turnover intention, with job satisfaction serving as a mediating variable among Generation Z employees working in startup companies in South Jakarta. The research is motivated by the increasing number of Generation Z individuals entering the workforce, accompanied by high resignation rates, particularly within the startup ecosystem. A quantitative approach was employed using SEM-PLS analysis, involving 171 Generation Z employees from various startups in South Jakarta. The findings indicate that both psychological capital and professional identity significantly affect job satisfaction and turnover intention. Furthermore, job satisfaction is proven to mediate the relationship between these independent variables and turnover intention. These results suggest that enhancing psychological capital and strengthening professional identity can reduce turnover intention through improved job satisfaction, providing important insights for companies in developing effective employee retention strategies.

Keywords: *Psychological Capital, Professional Identity, Job Satisfaction, Turnover Intention, Generation Z, and Startup Industry*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PENGGUNAAN BANTUAN KECERDASAN ARTIFISIAL (AI)	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Penelitian.....	13
1.6 Sistematika Penulisan	14
BAB I PENDAHULUAN.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	14
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	14
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	14
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Tinjauan Teori.....	16
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i>	16
2.1.2 <i>Psychological Capital</i>	17
2.1.3 <i>Professional Identity</i>	19
2.1.4 <i>Job Satisfaction</i>	21

2.1.5	<i>Turnover Intention</i>	25
2.2	Model Penelitian	28
2.3	Hipotesis	29
2.3.1	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	29
2.3.2	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	30
2.3.3	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
2.3.4	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.3.5	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	32
2.3.6	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	33
2.3.7	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	34
2.4	Penelitian Terdahulu	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		41
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	41
3.1.1	Objek Penelitian	41
3.2	Desain Penelitian	42
3.2.1	Metode Penelitian	42
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5	Operasionalisasi Variabel	46
3.5.1	Variabel Eksogen/Independen	51
3.5.2	Variabel Endogen/Dependen	51
3.5.3	Variabel Mediasi	51
3.6	Teknik Analisis Data	51
3.6.1	Analisis Data Penelitian	51
3.7	Uji Hipotesis	55
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		56

4.1	Karakteristik Responden	56
4.1.1	Jumlah Responden Berdasarkan Kelamin	56
4.1.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	57
4.1.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	58
4.1.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	59
4.1.5	Jumlah Responden Berdasarkan Bidang <i>Startup</i>	60
4.2	Analisis Deskriptif	60
4.2.1	<i>Psychological Capital</i>	61
4.2.2	<i>Professional Identity</i>	63
4.2.3	<i>Job Satisfaction</i>	65
4.2.4	<i>Turnover Intention</i>	66
4.3	Uji <i>Main Test</i>	67
4.3.1	Uji <i>Measurement Model</i> (Outer Model).....	67
4.3.2	Uji <i>Structural Model</i> (Inner Model)	74
4.4	Uji Hipotesis.....	79
4.5	Pembahasan	82
4.5.1	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> 82	
4.5.2	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	84
4.5.3	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	85
4.5.4	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	86
4.5.5	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .	87
4.5.6	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dalam memediasi hubungan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	89
4.5.7	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dalam memediasi hubungan <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
4.6	Implikasi Manajerial	92
4.6.1	Upaya perusahaan dalam meningkatkan <i>psychological capital</i> untuk mempengaruhi <i>job satisfaction</i>	92
4.6.2	Upaya perusahaan dalam menguatkan pengaruh <i>professional identity</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	94

4.6.3	Upaya perusahaan dalam meningkatkan pengaruh <i>psychological capital</i> terhadap <i>turnover intention</i>	96
4.6.4	Upaya perusahaan dalam menguatkan pengaruh <i>professional identity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	97
4.6.5	Upaya perusahaan dalam meningkatkan pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i>	98
4.6.6	Upaya perusahaan dalam meningkatkan pengaruh <i>psychological capital</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>job satisfaction</i>	100
4.6.7	Upaya perusahaan dalam menguatkan pengaruh <i>professional identity</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi <i>job satisfaction</i>	101
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		104
5.1	Simpulan	104
5.2	Saran	106
5.2.1	Saran bagi Perusahaan atau Industri	106
5.2.2	Saran bagi Penelitian Selanjutnya.....	107
DAFTAR PUSTAKA		109
LAMPIRAN.....		116
Lampiran A Hasil Persentase Similarity		116
Lampiran B Formulir Bimbingan		119
Lampiran C Formulir Penggunaan AI		121
Lampiran D Jurnal Utama.....		123
Lampiran E Output SmartPLS		134
Lampiran F Kuesioner		139

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 List Perusahaan Startup Jakarta Selatan.....	7
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 4. 1 Kategori Kriteria Kelas Interval.....	61
Tabel 4. 2 Data Distribusi Tanggapan Responden Variabel Psychological Capital	61
Tabel 4. 3 Data Distribusi Tanggapan Responden Variabel Professional Identity.....	63
Tabel 4. 4 Data Distribusi Tanggapan Responden Variabel Job Satisfaction.....	65
Tabel 4. 5 Data Distribusi Tanggapan Responden Variabel Turnover Intention..	66
Tabel 4. 6 Hasil Outer Loadings dan AVE	68
Tabel 4. 7 Hasil Fornell-Larcker Criterion	70
Tabel 4. 8 Hasil HTMT Matrix	71
Tabel 4. 9 Hasil Cross Loadings	71
Tabel 4. 10 Hasil Construct Reliability	73
Tabel 4. 11 Hasil R-Square	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Collinearity	76
Tabel 4. 13 Hasil F-Square	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji Q ² (Predictive Relevance)	78
Tabel 4. 15 Hasil Model Fit	79
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Grafik Durasi Generasi Z di Perusahaan	2
Gambar 1. 2 Data Resign Generasi Z dari Pekerjaannya.....	3
Gambar 1. 3 Data Alasan Resign Generasi Z	4
Gambar 1. 4 Alasan Karyawan Startup Indonesia Resign	5
Gambar 1. 5 Survei Preferensi Kerja Generasi Z.....	6
Gambar 2. 1 Model Penelitian	28
Gambar 2. 2 Model Penelitian	28
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	56
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	59
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Startup	60
Gambar 4. 6 Hasil Outer Model Penelitian.....	68
Gambar 4. 7 Hasil Inner Model Penelitian.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Hasil Persentase Similarity	116
Lampiran B Formulir Bimbingan	119
Lampiran C Formulir Penggunaan AI	121
Lampiran D Jurnal Utama.....	123
Lampiran E Output SmartPLS	134
Lampiran F Kuesioner	139

