PERAN *ORGANIZATIONAL BELONGING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN *STARTUP*

SKRIPSI

Diajukan sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

DIAJUKAN OLEH :

ANGGI RIZKA PUTRI TAMBUNAN

04041182126012

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *ORGANIZATIONAL BELONGING* TERHADAP *TURNOVE INTENTION*

PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN *STARTUP*

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

ANGGI RIZKA PUTRI TAMBUNAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 26 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi I	Dosen Pembimbing Skripsi II
Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog	Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi.
NIP. 197906262023212018	NIP. 198704152018032001
Dosen Penguji I	Dosen Penguji II
Rachmawati, S.Psi., M.A	Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 197703282023212011	NIP. 199407072018031001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Senin, 26 Mei 2025

Sayang Ajeng Mardiyah S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama	: Anggi Rizka Putri Tambunan
NIM	: 04041182126012
Program studi	: Psikologi
Fakultas	: Kedokteran
Judul Skripsi	: Peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan *Startup*

Indralaya, 09 Mei 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I	Dosen Pembimbing Skripsi II
Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog	Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi.
NIP. 197906262023212018	NIP. 198704152018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardiyah S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Anggi Rizka Putri Tambunan, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, 26 Mei 2025

Yang Menyatakan,

Anggi Rizka Putri Tambunan

NIM. 04041182126012

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini serta ungkapan terima kasih kepada:

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Tempat peneliti bersandar, sumber segala kekuatan, petunjuk, dan keteguhan dalam menapaki setiap perjalanan hidup.
2. Orang tua tercinta, Papa Edi Wijaya Tambunan dan Bunda Maery Kesumasela Sitompul. Dalam setiap tetes keringat dan lirih do'a kalian, peneliti menemukan kekuatan untuk melangkah. Ketulusan dan perjuangan kalian adalah kehidupan yang mengajarkan arti sesungguhnya dari keteguhan. Gelar ini adalah milik kita, lahir dari restu dan kasih sayang yang tak pernah kering.
3. Saudara tercinta, Adik Amedya Chantika Tambunan dan Amelia Syahirah Tambunan. Terima kasih atas cinta, dukungan tanpa henti, serta doa yang tak pernah putus. Kehadiran kalian menjadi sumber kekuatan dan semangat terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Kepada diri saya sendiri, Anggi Rizka Putri Tambunan yang tidak menyerah di tengah lelah, karena tetap melangkah walau sempat hilang arah. Terima kasih telah bertahan, percaya, dan terus berjuang.

HALAMAN MOTTO

"Effort is mine, outcome is His"

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul "Peran *Organizational belonging* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan" ini dengan semaksimal mungkin. Dalam penyusunan tugas akhir ini, peneliti banyak menerima dukungan dan bantuan yang sangat berharga. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. dr. H. Muhammad Irsan Saleh, M.Biomed.
3. Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
4. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
5. Dosen Pembimbing Skripsi I, Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog yang telah memberi banyak bantuan dan arahan, sabar, serta selalu semangat dalam membimbing peneliti selama pengerjaan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan
6. Dosen Pembimbing Skripsi II, Ibu Angeline Hosana Z. T, S.Psi., M.Psi. yang telah memberi arahan selama pengerjaan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Segenap Dosen dan Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmu, bantuan, serta dukungan kepada peneliti.
8. Kepada tim *startup* yang terlibat dalam penelitian ini. Terima kasih atas ketersediannya dengan sepenuh hati dan kehangatan yang diberikan serta kalimat yang menyemangati penulis dalam menyelesaikan tugas akhir
9. Shafna Jonanda Soefit Pane. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini.
10. Rasmiani. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini, selalu hadir di setiap langkah, menguatkan, dan meyakinkan peneliti untuk terus melangkah
11. Bestie, Faylize, YTTA, AADC, A6, Samsul Family, Couple Marvel yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti untuk tetap maju dan selalu ada untuk peneliti.
12. Kepada teman–teman angkatan Owlster Kaizen 2021.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik terutama pada bidang bidang psikologi industri dan organisasi. Terima kasih atas perhatian dan dukungan semua pihak yang terlibat.

Inderalaya, 09 Mei 2025

Anggi Rizka Putri Tambunan

NIM. 04041182126012

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI ..... **i**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
HALAMAN MOTTO ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
ABSTRACT ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 16
C. Tujuan Penelitian 16
D. Manfaat Penelitian 17
E. Keaslian Penelitian 18
BAB II LANDASAN TEORI 34
A. Turnover intention 34
1. Pengertian *Turnover intention* 34
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* 35
3. Aspek-Aspek *Turnover intention* 37
B. Organizational belonging 39
1. Pengertian *Organizational belonging* 39
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational belonging* 41
3. Aspek-Aspek *Organizational belonging* 43
C. Peran Organizational belonging terhadap Turnover intention 47
D. Kerangka Berpikir 50
E. Hipotesis Penelitian 51

BAB III METODE PENELITIAN 52
A. Identifikasi Variabel Penelitian VT dan VB 52
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian VT dan VB 52
1. *Turnover intention* 52
2. *Organizational belonging* 53
C. Populasi dan Sampel Penelitian 53
1. Populasi Penelitian 53
2. Sampel Penelitian 54
D. Metode Pengumpulan Data 56
1. Skala *Turnover intention* 58
2. Skala *Organizational belonging* 59
E. Validitas dan Reliabilitas 60
1. Validitas 60
2. Reliabilitas 61
F. Metode Analisis Data 61
1. Uji Asumsi 61
2. Uji Hipotesis 62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 64
A. Orientasi Kancah 64
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian 69
1. Persiapan Administrasi 69
2. Persiapan Alat Ukur 69
3. Pelaksanaan Penelitian 78
C. Hasil Penelitian 84
1. Deskripsi Subjek Penelitian 84
2. Deskripsi Data Penelitian 89
3. Hasil Analisis Data Penelitian 91
D. Hasil Analisis Tambahan 94
1. Uji beda Tingkat *Turnover intention* dan *Organizational belonging* Berdasarkan Jenis Kelamin 94

2. Uji beda Tingkat *Turnover intention* dan *Organizational belonging* Berdasarkan Status Kepegawaian 95
3. Uji beda Tingkat *Turnover intention* dan *Organizational belonging* Berdasarkan Usia Perusahaan 96
4. Uji beda Tingkat *Turnover intention* dan *Organizational belonging* Berdasarkan Lama Bekerja 98
5. Uji beda Tingkat *Turnover intention* dan *Organizational belonging* Berdasarkan Pendidikan Terakhir 101
6. Uji beda Tingkat *Turnover intention* dan *Organizational belonging* Berdasarkan Status Perkawinan 103
7. Uji Sumbangan Efektif pada Variabel *Organizational belonging* 104
E. Pembahasan 105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 121
A. Kesimpulan 121
B. Saran 121
C. Keterbatasan Penelitian 125
DAFTAR PUSTAKA 126
LAMPIRAN 135

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Bobot Skor Pertanyaan 58
Tabel 3. 2. Distribusi Skala *Turnover intention* 58
Tabel 3. 3. Distribusi Skala *Organizational belonging* 59
Tabel 4. 1 Distribusi Skala Turnover intention Aitem Valid dan Gugur 73
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala Turnover intention 74
Tabel 4. 3 Distribusi Skala Organizational belonging Aitem Valid dan Gugur 76
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala Organizational belonging 77
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala Try out 80
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian 82
Tabel 4. 7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian 84
Tabel 4. 8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian 84
Tabel 4. 9 Deskripsi Domisili Subjek Penelitian 85
Tabel 4. 10 Deskripsi Status Kepegawaian 85
Tabel 4. 11 Deskripsi Usia Perusahaan 85
Tabel 4. 12 Deskripsi Sektor/Bidang Perusahaan 86
Tabel 4. 13 Deskripsi Lama Bekerja 87
Tabel 4. 14 Deskripsi Lokasi Kerja 87
Tabel 4. 15 Deskripsi Pendidikan Terakhir 88
Tabel 4. 16 Deskripsi Status Perkawinan 88
Tabel 4. 17 Deskripsi Data Penelitian 89
Tabel 4. 18 Formulasi Kategorisasi 90
Tabel 4. 19 Deskripsi Kategorisasi Turnover intention Subjek Penelitian 90
Tabel 4. 20 Deskripsi Kategorisasi Organizational belonging Subjek Penelitian 91
Tabel 4. 21 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian 92
Tabel 4. 22 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian 92
Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian 93
Tabel 4. 24 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin 94
Tabel 4. 25 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Kepegawaian 95
Tabel 4. 26 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Perusahaan 96
Tabel 4. 27 Deskripsi Hasil Mean Berdasarkan Usia Perusahaan 91
Tabel 4. 28 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja 99
Tabel 4. 29 Deskripsi Hasil Mean Berdasarkan Lama Bekerja 100
Tabel 4. 30 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir 101
Tabel 4. 31 Deskripsi Hasil Mean Berdasarkan Pendidikan Terakhir 102
Tabel 4. 32 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Perkawinan 103

Tabel 4. 33 Deskripsi Data Sumbangan Efektif 104
Tabel 4. 34 Sumbangan Efektif Organizational Belonging.....105

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A **136**
LAMPIRAN B **147**
LAMPIRAN C **160**
LAMPIRAN D **171**
LAMPIRAN E **179**
LAMPIRAN F **201**
LAMPIRAN G **210**
LAMPIRAN H **213**
LAMPIRAN I **225**

PERAN *ORGANIZATIONAL BELONGING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN *STARTUP*

***Anggi Rizka Putri Tambunan*[1], *Amalia Juniarly*[2]**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *organizational belonging* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peran *organizational belonging* terhadap *turnover intention*.

Populasi penelitian ini merupakan karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* dengan rentang usia 17–28 tahun. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 175 orang, serta 50 orang untuk uji coba (*try out*), yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan mengacu pada aspek *turnover intention* berdasarkan teori Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,901, serta *organizational belonging* berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Blau, Goldberg dan Kyser (2023) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,980. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$) dengan nilai R *Square* 0,073 yang mengindikasikan bahwa *organizational belonging* berperan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan sumbangan efektif sebesar 7,3%. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian dan menunjukkan bahwa *organizational belonging* berkontribusi dalam mengurangi *turnover intention* pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup.*

Kata Kunci: *Organizational belonging*, *Turnover intention*, Generasi Z, *Startup*

---

[1]Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya
[2]Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing Skripsi I

Amalia Juniarly, S.Psi., M.A.,Psikolog
NIP. 197906262023212018

Dosen Pembimbing Skripsi II

Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,
Kepala Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL BELONGING ON TURNOVER INTENTION OF GENERATION Z EMPLOYEES IN STARTUP COMPANIES

Anggi Rizka Putri Tambunan, Amalia Juniarly

ABSTRACT

This study aims to examine the role of organizational belonging on turnover intention among Generation Z employees working in startup companies. The hypothesis proposed in this research is that organizational belonging plays a role in influencing turnover intention.

The population of this study consists of Generation Z employees aged 17–28 years who work in startup companies. A total of 175 participants were involved in the main study, along with 50 participants for the trial phase (try out), selected using purposive sampling techniques. The measurement tools used were based on the aspects of turnover intention developed by Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978), with a reliability coefficient of 0.901, and organizational belonging based on the aspects developed by Blau, Goldberg, and Kyser (2023), with a reliability coefficient of 0.980. Data were analyzed using simple linear regression.

The results showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) with an R Square value of 0.073, indicating that organizational belonging significantly contributes to turnover intention, with an effective contribution of 7.3%. These findings support the research hypothesis and demonstrate that organizational belonging contributes to reducing turnover intention among Generation Z employees working in startup companies.

***Keywords**: Organizational belonging, Turnover intention, Generation Z, Startup*

---

[1] *Student of Psychology, Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*
[2] *Lectures of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing Skripsi I

Amalia Juniarly, S.Psi., M.A.,Psikolog
NIP. 197906262023212018

Dosen Pembimbing Skripsi II

Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,
Kepala Bagian Psikologi

Sayalig Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi informasi di era digital saat ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, sehingga mendorong munculnya ide-ide kreatif dalam pengembangan bisnis, termasuk pendirian perusahaan *startup*. Ries (2011) mendefinisikan *startup* sebagai sebuah institusi yang dirancang oleh manusia untuk menghasilkan produk atau layanan di tengah kondisi ketidakpastian yang tinggi. Saat ini, istilah *startup* lebih spesifik merujuk pada perusahaan rintisan yang berbasis teknologi. Salah satu karakteristik utama *startup* adalah kemampuannya untuk berkembang, di mana *startup* dirancang untuk tumbuh dengan cepat (Yusian dan Aulia, 2021). Sebagai perusahaan rintisan, bisnis *startup* perlu mampu bertahan melewati periode krisis yang umumnya terjadi pada usia 1–5 tahun, di mana usaha masih rentan terhadap berbagai tantangan (Sari & Sitepu, 2016).

Saat ini, jumlah perusahaan rintisan (*startup*) di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan hasil siaran *pers* dari Kementerian Komunikasi dan Informatika, data pada tahun 2023 Indonesia memiliki lebih dari 2.500 *startup*, menjadikannya negara dengan jumlah *startup* terbesar keenam di dunia (Komdigo, 2024). Peningkatan ini dipicu oleh perkembangan teknologi serta peran *startup* dalam ekosistem digital, yang berkontribusi pada percepatan pertumbuhan ekonomi digital (Komdigo, 2023).

Montani, Gervasio, dan Pulcini (2020) menyatakan bahwa *startup* umumnya memiliki struktur organisasi yang cenderung fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap dinamika lingkungan bisnis. Fokus utama *startup* adalah menciptakan produk atau layanan inovatif, meskipun mereka sering kali menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya manusia dan modal. *Startup* adalah bisnis atau perusahaan yang berkembang dengan memanfaatkan teknologi, terutama teknologi internet.

Menurut Chatterji, Delecourt, Hasan, dan Koning (2019) keberhasilan *startup* tidak hanya ditentukan oleh ide dari pendirinya, tetapi juga dipengaruhi oleh peran karyawan dalam memberikan kontribusi. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan, karena sifatnya yang dinamis dan selalu diperlukan dalam proses produksi barang maupun jasa (Ridlo, 2012). Menurut Wang Xu, Zhang dan Li (2020) sumber daya manusia dianggap sebagai investasi paling berharga dan aset unik bagi perusahaan.

Pratikna, Budiarto, Sanjaya, dan Gunawan (2021) mengungkapkan bahwa *startup* menghadapi berbagai tantangan, tidak hanya dalam hal pengembangan produk dan layanan, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam mempertahankan karyawan. Dilansir dari katadata.co menurut Annur (2019) dua perusahaan *startup*, yaitu Happy Fresh dan RedDoorz, mengalami tingkat *turnover* sekitar 25% setiap tahunnya, dengan mayoritas karyawan yang mengundurkan diri memiliki pengalaman kerja antara 2 hingga 3 tahun.

Marshall Silver selaku Chief Commercial Officer RedDoorz, menurut Annur (2019) menjelaskan bahwa salah satu alasan utama karyawan meninggalkan

perusahaan adalah karena budaya perusahaan yang tidak sesuai. Selain itu, ia menyatakan bahwa karyawan sering kali mengundurkan diri untuk mencari peluang yang dapat mendukung pengembangan karier dan diri mereka, dan ini merupakan salah satu ciri khas dari generasi Z.

Urbanhire salah satu perusahaan *startup* di Indonesia yang bergerak di platform rekrutmen berbasis teknologi juga mengalami tingkat *turnover* sekitar 10% - 30% pertahunnya. Benson Engelbert Kawengian selaku Founder & CEO Urbanhire mengatakan, tingkat pengundurkan diri perusahaan berbeda dari tahun ke tahun (Annur, 2019)

Stillman dan Stilman (2018) juga menyebutkan bahwa salah satu ciri khas generasi Z adalah rasa takut mereka untuk tertinggal, sehingga mereka cenderung berusaha keras untuk memastikan mereka selalu mengikuti perkembangan dan tidak ketinggalan. Hal ini tercermin dalam kemampuan mereka untuk berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Stillman dan Stilman, 2018).

Pada tahun 2021, generasi Z mendominasi 50% dari total karyawan *startup* di Indonesia (Mikti , 2021). Oleh karena itu, saat ini sebagian besar karyawan *startup* di Indonesia berasal dari generasi Z, yang memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hal ini menyebabkan salah satu tantangan yang dihadapi oleh *startup*, yaitu tingginya angka perputaran tenaga kerja.

Menurut Wibowo, Susilowati dan Setiyawan (2024) generasi Z memiliki potensi besar dalam mendukung pertumbuhan perusahaan sebagai bagian dari angkatan kerja. Namun, muncul tantangan ketika berbagai survei menunjukkan

bahwa generasi ini cenderung memiliki niat untuk berpindah kerja *(turnover intention)* dengan frekuensi yang lebih tinggi dan dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan generasi sebelumnya. Sebuah studi yang melibatkan ratusan karyawan dan hampir 40 pendiri *startup* di enam negara ASEAN mengungkapkan bahwa 91% karyawan bersedia meninggalkan perusahaan jika ada peluang baru. Faktor-faktor utama yang memengaruhi hal ini adalah tawaran kompensasi yang lebih baik, ketidakcocokan dengan visi dan budaya perusahaan, serta kurangnya kesempatan untuk berkembang (Alpha JWC Ventures, 2023).

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil survei terbaru yang dilakukan oleh Lever (2022) yang mengungkapkan bahwa sekitar 40% generasi Z dan 24% karyawan milenial berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Dilansir juga dari *startup*nation.com menurut Barnatt-Smith (2023) bahwa tingkat pergantian karyawan yang tinggi sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan *startup*, dengan angka pergantian staf mencapai 25%, hampir dua kali lipat dari rata-rata nasional di AS yang hanya 13%. Fenomena *turnover intention* terjadi secara global, termasuk di Indonesia. Berdasarkan survei yang melibatkan lebih dari 2.600 pekerja profesional dari lebih dari 1.100 perusahaan, baik perusahaan *start-up* maupun non-*startup* di enam negara di Asia Tenggara, ditemukan bahwa 77% karyawan di Indonesia memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Nabila, 2022).

Pergantian karyawan yang tinggi menjadi tantangan bagi perusahaan *startup* karena membutuhkan waktu dan sumber daya yang besar untuk merekrut dan melatih bakat baru. Di Indonesia, kecenderungan generasi Z untuk memiliki niat

berpindah kerja (*turnover intention*) juga mulai terlihat. Fenomena ini tercermin dari tingkat pergantian karyawan yang mencapai 10% sejak generasi tersebut mulai memasuki dunia kerja (Deloitte, 2019). *Turnover* berawal dari *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari peluang kerja di tempat lain (Pratikna, Budiarto, Sanjaya, dan Gunawan, 2021). Menurut Roseman (1981) *turnover* dianggap tinggi jika persentasenya *turnover intention* nya melebihi 10%.

Oleh karena itu besarnya persentase *turnover* di perusahaan *startup,* berdampak pada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan. Seperti ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan, langkah yang perlu diambil adalah mencari penggantinya melalui proses rekrutmen dan seleksi. Setelah itu, perusahaan perlu memberikan orientasi di awal masa kerja serta pelatihan yang sesuai agar karyawan baru dapat beradaptasi dengan baik. Kondisi ini mengharuskan perusahaan untuk mempertimbangkan serta mengalokasikan anggaran tambahan setiap kali menghadapi situasi tersebut. (Pratikna, Budiarto, Sanjaya, dan Gunawan, 2021).

Untuk memperkuat fenomena diatas, peneliti melakukan wawancara kepada dua karyawan dari perusahaan *startup* yang termasuk kedalam generasi z. Karyawan pertama dengan inisial BNH yang saat ini berusia 22 tahun dan bekerja di salah satu perusahaan *startup* bidang *food and beverage* selama 8 bulan. Karyawan kedua dengan inisial FML yang saat ini juga berusia 22 tahun dan bekerja di salah satu perusahaan *startup* di bidang *lifestyle* selama 5 bulan.

Dari hasil wawancara bersama BNH yang saat ini merupakan karyawan di perusahaan *startup* dengan bidang FnB mengatakan bahwa ia pernah memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan yang saat ini sedang ia jalani. BNH mengatakan bahwa pekerjaan saat ini yang ia jalani merupakan batu loncatan awal sehingga apabila ia merasa tidak *enjoy* dengan perusahaan tersebut maka ia akan pindah kerja tetapi jika ia *enjoy* dengan perusahaan tersebut ia akan bertahan lebih lama. Tetapi kenyataannya BNH hanya merasa ia *enjoy* dengan pekerjaan saat ini di 5 bulan awal ia bekerja, setelah 5 bulan pertama tersebut ia merasa niatnya untuk pindah kerja semakin besar. Terdapat berbagai faktor yang dapat mendorong timbulnya keinginan BNH untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Salah satunya adalah budaya kerja, menurt BNH budaya kerja di perusahaan tempat ia bekerja saat ini memili ritme yang sangat cepat namun BNH mengatakan ia menyanggupi dengan ritme kerja yang cepat tersebut karena ia termasuk individu yang cepat untuk beradaptasi, tetapi BNH cukup kecewa karena fasilitas yang disediakan masih belum memenuhi kebutuhan BNH yang memegang bagian recruitment. BNH yang memegang bagian recruitment merasa bahwa perusahaan masih belum memenuhi kebetuhannya sebagai recruiter seperti tidak menyediakan aplikasi aplikasi premium untuk menunjang kerja BNH, serta fasilitas seperti laptop juga tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Selain itu menurut BNH dari segi gaji juga menurutnya masih tergolong kecil dengan ritme kerja yang sangat cepat tersebut. BNH juga menceritakan bahwa *turnover* di perusahaan tempat ia bekerja memang sangat tinggi. BNH mengatakan dari sejak bulan November ia sudah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja, karena ia sempat merasa ia sudah

tidak mendapatkan keseimbangan kehidupan di pekerjaannya yang berdampak ke hubungan keluarga dan pasangannya. Bahkan BNH sudah mencari alternative pekerjaan lain yang mana perbulan depan ia sudah akan pindah dari perusahaan saat ini. Walaupun misalnya kondisi nyata nya berbeda BNH memang sudah ada niat untuk berhenti dari perusahaan ini setelah lebaran walaupun ia belum memiliki perusahaan cadangan tersebut. Menurut BNH perusahaan yang akan ia jalani perbulan depan memang perusahaan yang lebih kecil dari yang sekarang, tetapi setelah ia berdiskusi dengan HR di perusahaan tersebut ia merasa sepertinya perusahaan tersebut lebih mampu untuk memenuhi kebetuhan kebutuhan yang ada.

Kemudia hasil wawancara bersama FML yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan *startup* dibidang *lifestyle* juga mengatakan hal yang serupa. FML, terindikasi bahwa ia memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. Ia mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang memicu pemikiran tersebut, seperti banyaknya atasan atau Board of Directors (BOD) di perusahaan yang menyebabkan perubahan SOP secara tidak konsisten, benefit yang tidak sesuai dengan ekspektasinya, serta beban kerja yang terlalu tinggi hingga memicu stres. Meskipun demikian, dari segi karier FML merasa bahwa perusahaan ini tetap memberikan pengalaman berharga karena ia dituntut untuk belajar dengan cepat dan mampu menguasai berbagai hal di bidang yang ia tuju. Namun, meskipun ada manfaat dalam hal pengembangan karier, FML tetap mencari alternatif pekerjaan lain. Ia mengaku telah mencari informasi dan melamar pekerjaan di tempat lain karena menginginkan lingkungan kerja yang lebih stabil dan memiliki perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan. FML juga menyatakan bahwa apabila ada

tawaran pekerjaan yang lebih baik, ia tidak akan ragu untuk segera keluar dari perusahaan ini. Keputusan tersebut didasarkan pada keinginannya untuk bekerja di industri yang lebih berkelanjutan, memiliki jenjang karier yang jelas, serta menawarkan benefit yang lebih mensejahterakan karyawan dan mendukung keseimbangan kehidupan di pekerjaannya.

Selanjutnya peneliti juga melakukan survei berdasarkan aspek-aspek dari *turvoner intention* menurut Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) yaitu *Thinking of quitting* mengacu pada keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya akibat ketidakpuasan. *Intention to search for alternatives* apabila ketidakpuasan berlanjut, karyawan mulai mencari peluang lain terutama jika perusahaan gagal memenuhi kebutuhan mereka. Serta *Intention to quit* jika mereka menemukan opsi yang lebih baik, keinginan untuk resign semakin kuat yang akhirnya berujung pada keputusan untuk keluar atau bertahan. Survei dilakukan kepada 20 karyawan generasi z di perusahaan *startup* di berbagai bidang melalui media platform *google form* yang dapat diakses dengan menggunakan link https://bit.ly/SurveiPraPenelitianAnggi

Dari hasil survei yang sudah dilakukan, didapatkan hasil sebanyak 60% dari responden pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, 50% responden merasa bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan rencana kariernya, 80% responden pernah berada dalam momen tertentu dalam pekerjaanya saat ini yang membuat responden serius untuk mempertimbangkan untuk *resign* dan 80% responden merasa bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan nya saat ini semakin membuatnya ingin mencari pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek

thinking of quitting, responden memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan resign salah satunya diakibatkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Kemudian dari hasil survei juga didapatkan hasil persentase sebesar 75% dari responden bahwa meraka saat ini sedang mencari informasi terkait pekerjaan di tempat lain, sebesar 50% responden juga sudah melamar pekerjaan di perusahaan lain dalam kurun waktu 3 bulan terakhir, sebanyak 85% responden merasa bahwa ada perusahaan lain yang mampu memberikan kondisi kerja yang lebih baik daripada perusahaanya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek *intention to search for alternatives*, responden memiliki kecenderungan untuk mencari peluang kerja di tempat lain karena merasa bahwa perusahaan saat ini belum mampu memenuhi ekspektasi atau kebutuhan mereka.

Lalu untuk aspek terakhir sebanyak 95% dari responden akan segera keluar dari pekerjaan saat ini apabila ia mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, 50% dari responden merasa masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam 6 bulan kedepan dan 60% responden pernah berdiskusi dengan rekan kerja tentang keinginannya untuk *resign*. Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek *intention to quit*, responden memiliki kecenderungan tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya jika mendapatkan tawaran yang lebih baik. Selain itu, adanya diskusi dengan rekan kerja mengenai keinginan untuk resign mengindikasikan bahwa niat untuk keluar bukan hanya sekadar pemikiran pribadi, tetapi juga menjadi topik yang cukup sering dibicarakan di lingkungan kerja.

Selanjutnya dari survei tersebut responden juga mengungkapkan beberapa faktor yang menjadi pemicu munculnya niat untuk keluar dari pekerjaan saat ini

serta beberapa hal yang bisa dilakukan perusahaan agar karyawan lebih ingin bertahan di perusahaan tersebut melalui pertanyaan terbuka yang ada di dalam survei tersebut. Berdasarkan jawaban responden, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Faktor yang paling sering muncul adalah gaji dan kompensasi yang dianggap tidak mencukupi, beban kerja yang berlebihan (*over workload*), serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Selain itu, kebijakan manajemen yang dinilai merugikan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta budaya kerja yang tidak sesuai dengan harapan juga menjadi pemicu keinginan untuk resign. Beberapa responden juga menyoroti minimnya jenjang karier, sistem kerja yang terlalu menekan, serta adanya gap antara jabatan yang dirasa tidak adil. Tidak sedikit pula yang mempertimbangkan untuk pindah demi mencari suasana baru atau kesempatan karier yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dalam perusahaan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal, seperti kebijakan dan sistem kerja, serta faktor eksternal, seperti peluang kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan.

Kemudian berdasarkan jawaban responden, terdapat berbagai aspek yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan. Salah satu faktor utama adalah peningkatan kesejahteraan melalui pemberian benefit yang lebih kompetitif, seperti kenaikan gaji, fasilitas kerja yang memadai, serta fleksibilitas dalam pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi perhatian, termasuk komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, penghapusan kesenjangan dalam struktur organisasi, serta menciptakan

suasana kerja yang lebih nyaman dan suportif. Beberapa responden juga menekankan pentingnya program pengembangan karyawan, seperti pelatihan dan kesempatan promosi, agar mereka dapat terus berkembang dalam kariernya. Secara keseluruhan, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan, sistem kerja yang adil, serta peluang pengembangan diri bagi karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bertahan.

Fenomena ini menjadikan upaya mengurangi *turnover intention* sebagai isu penting yang dihadapi banyak organisasi. Perpindahan karyawan dalam sebuah organisasi, baik yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, tingkat stres, maupun faktor kompensasi, merupakan tantangan yang perlu ditangani oleh manajemen sumber daya manusia (Yücel, 2021). Tingginya tingkat perpindahan kerja tidak hanya berdampak pada hilangnya karyawan berbakat, tetapi juga memicu berbagai permasalahan lain. Salah satunya adalah meningkatnya kebutuhan akan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, yang tentunya memerlukan biaya besar (Ariella, 2023).

Kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan disebut dengan istilah *turnover intention* (Robbins dan Judge, 2001). Putra dan Prihatsanti (Muttakin, 2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengukur sejauh mana keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Menurut Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) *turnover intention* adalah serangkaian proses kognitif atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau meninggalkan perusahaan secara sukarela, atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan keinginan pribadi mereka, yang melibatkan

pertimbangan aktif dan pencarian alternatif pekerjaan. *Turnover intention* merupakan indikator awal dari kemungkinan pengunduran diri yang sesungguhnya.

Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) mengidentifikasi tiga aspek utama dari *turnover intention* yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for another job*, dan *intention to quit*. *Thinking of quitting* merujuk pada keinginan individu untuk mempertimbangkan apakah mereka akan tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaan mereka. Pemikiran untuk keluar biasanya dimulai dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, yang kemudian mendorong karyawan untuk berpikir untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya. *Intention to search for alternatives* adalah ketidakmampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan, yang bisa memicu karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di perusahaan atau organisasi lain. Ini merupakan konsekuensi logis ketika perusahaan gagal menyediakan atau memenuhi kebutuhan karyawan, sementara perusahaan lain mampu melakukannya dengan lebih baik. *Intention to quit* merujuk pada munculnya keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya, yang umumnya muncul setelah membandingkan dan menemukan peluang kerja yang dianggap lebih baik. Keinginan ini kemudian dapat berkembang menjadi keputusan untuk tetap bertahan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Penelitian Waardenburg (2016) mendapatkan hasil penelitian yang mengungkapan bahwa *organizational belongingness* berperan dalam menurunkan *turnover intention* melalui tiga mekanisme utama. Pertama, keamanan dan kejelasan dalam organisasi meningkatkan rasa keterikatan karyawan, di mana lingkungan yang stabil dan komunikasi yang jelas membuat mereka merasa

dihargai dan lebih cenderung bertahan. Kedua, peluang karier yang tersedia memengaruhi loyalitas, di mana karyawan yang melihat kesempatan berkembang lebih kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Ketiga, perasaan penting dalam organisasi membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, *organizational belongingness* berkontribusi langsung dalam mengurangi *turnover intention* dengan menciptakan lingkungan yang stabil, mendukung, dan memberikan peluang pertumbuhan bagi karyawan.

Blau, Goldberg dan Kyser (2023) mendefinisikan *organizational belonging* sebagai pengalaman di mana seseorang merasa bakat, minat, dan pengalamannya diakui oleh organisasi serta diterima sepenuhnya dalam mengekspresikan dirinya. Artinya, seseorang merasa nyaman untuk menjadi dirinya sendiri tanpa rasa takut atau tekanan untuk menyesuaikan diri secara berlebihan dengan lingkungan kerja. Terdapat empat aspek dari *organizational belonging*, yaitu *be myself, acceptance, diversity valued* dan *connection. Be myself* merujuk pada sejauh mana karyawan merasa dapat mengekspresikan diri mereka secara autentik di tempat kerja tanpa takut akan konsekuensi negatif. *Acceptance* merujuk pada tingkat penerimaan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam organisasi, ketika seorang individu merasa bahwa usahanya dihargai, kontribusinya diakui, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, maka mereka akan lebih merasa menjadi bagian dari organisasi. *Diversity valued* merujuk pada bagaimana organisasi memperlakukan keberagaman dalam tenaga kerja. *Connection* merujuk pada sejauh mana seorang

karyawan merasa memiliki hubungan sosial yang kuat dengan rekan kerja serta keterhubungan dengan organisasi secara keseluruhan

Rasa memiliki dapat mengubah bentuk keterikatan seseorang dengan organisasi, dari yang awalnya hanya bernuansa bisnis dan transaksional menjadi keterikatan batin yang lebih mendalam (Afryana, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Maria, Sudarso, dan Perangin-Angin (2023) menemukan bahwa individu yang memiliki rasa memiliki di tempat kerja cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, serta senantiasa berkeinginan untuk berpartisipasi dalam kelompoknya. Dengan demikian, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan lebih baik bagi semua orang.

Membangun rasa memiliki dalam sebuah organisasi adalah proses yang membutuhkan waktu dan tidak bisa terjadi secara instan. Seorang karyawan yang baru bergabung tidak serta-merta merasa terhubung dengan lingkungan kerjanya sejak hari pertama. Mereka perlu melewati berbagai tahap adaptasi dan interaksi sebelum benar-benar merasakan keterikatan dengan organisasi (Afryana, 2018). *Organizational belonging* bukan hanya sekadar pemenuhan kebutuhan individu, tetapi juga berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa rasa *belonging* memiliki dampak besar terhadap kesejahteraan mental, fisik, dan sosial, menjadikannya sebagai kebutuhan dasar manusia. Dalam konteks profesional, organisasi yang memprioritaskan *belonging* dapat merasakan manfaat nyata, seperti peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang lebih baik, dan hasil finansial yang positif. Oleh karena itu, *organizational belonging* bukan

sekadar elemen tambahan, melainkan sebuah strategi penting bagi organisasi yang ingin berkembang dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta produktif (Sosa, 2024).

Salah satu faktor yang memperkuat rasa memiliki karyawan seperti pengakuan atas pencapaian mereka, baik dalam memenuhi tugas, mencapai target, maupun berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Selain itu, hubungan antara manajer dan karyawan juga berperan dalam membentuk rasa memiliki. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa diperhatikan dan kesejahteraannya diprioritaskan akan meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi (Shanock & Eisenberger, 2006).

Salah satu aspek penting dari *organizational belonging* adalah adanya keseimbangan antara otonomi dan koneksi sosial. Karyawan perlu merasa memiliki kebebasan dalam bekerja sambil tetap terhubung dengan tim dan budaya organisasi. Ketika karyawan diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan, tetapi juga mendapat dukungan yang cukup, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dengan tempat kerja mereka (Knauf, 2025).

Rasa memiliki mendorong individu untuk menunjukkan etos kerja yang kuat, bersikap profesional, serta bekerja secara maksimal (Attamimi, 2019). Maria et al., (2023) menyatakan perasaan *belonging* sangat penting untuk dikembangkan oleh organisasi, lebih dari sekadar fokus pada peningkatan keterlibatan sumber daya manusia yang ada. Rhoades, Eisenberger dan Armeli (2001) menyatakan bahwa perasaan dihargai, dibutuhkan, dan diterima dalam lingkungan kerja, akan

membentuk komitmen karyawan terhadap tempat kerja mereka. Hal ini membuat karyawan lebih peduli terhadap lingkungan organisasi, sehingga keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi meningkat. Selain itu, kemauan untuk mencapai tujuan organisasi juga bertambah, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Knauf (2025) juga menekankan bahwa membangun rasa memiliki di tempat kerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi merupakan upaya kolektif yang melibatkan seluruh lapisan organisasi. Pemimpin yang secara aktif menunjukkan empati, memberikan pengakuan, dan menciptakan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan diri dapat membantu memperkuat rasa keterikatan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah peneliti paparkan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran *Organizational belonging* Dengan *Turnover intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan *Startup"*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada peran *Organizational belonging* terhadap *Turnover intention* pada karyawan generasi z di perusahaan *Startup*?".

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini agar mengetahui peran *Organizational belonging* terhadap *Turnover intention* pada karyawan generasi z di perusahaan *Startup.*

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat memberi sumbangan ilmu dalam pengembangan keilmuan psikologi dan memperkaya hasil penelitian sebelumnya khususnya mengenai psikologi industri organisasi mengenai peran *organizational belonging* terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik bagi peneliti sendiri, subjek yang terlibat dalam penelitian, maupun bagi peneliti lain di masa mendatang..

   a. Bagi perusahaan *startup*

      Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para perusahaan untuk meningkatkan *organizational belonging* sebagai upaya untuk menurunkan *turnover intention.*

   b. Bagi Peneliti lain

      Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi peneliti berikutnya dengan merujuk pada teori-teori yang ada. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada sejumlah studi sebelumnya yang memiliki kesamaan dalam tema kajian, meskipun terdapat perbedaan pada aspek karakteristik subjek, jumlah partisipan, posisi variabel, maupun metode analisis yang digunakan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Penelitian yang pertama berjudul *The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study* yang dilakukan oleh Yong Lu, Xiao-Min Hu, Xiao-Liang Huang, Xiao-Dong Zhuang, Pi Guo, Li-Fen Feng, Wei Hu, Long Chen, Huachun Zou, Yuan-Tao Hao pada tahun 2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, konflik kerja-keluarga, dan niat untuk berpindah kerja di kalangan dokter di Provinsi Guangdong, China, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang terkait dengan niat untuk berpindah kerja tersebut. Penelitian ini dilakukan pada 3963 dokter di Provinsi Guangdong, China. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif dengan menggunakan variabel *job satisfaction* yang terdiri dari 16 aitem, variabel *work stress* yang terdiri dari 16 aitem, variabel *work–family conflict* dengan total 9 aitem (Carlson, 2000), dan variabel *turnover intention* yang juga diukur dengan 16 aitem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *job satisfaction, work stress, work–family conflict,* dan *turnover intention* di kalangan dokter. Secara spesifik, *work stress* dan

work–family conflict memiliki pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, serta pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lu et al. (2017) memiliki perbedaan dengan penelitian ini, khususnya pada aspek variabel yang dikaji, tujuan penelitian, serta karakteristik subjek yang digunakan. Lu et al., (2017) menggunakan 3 variabel bebas (X) yaitu variabel *Job satisfaction, Work stress, Work–family conflict* dan 1 variabel terikat (Y) yaitu variabel *Turnover intention*, sementara itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (X) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y). Tujuan oleh penelitian Lu et al., (2017) adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, konflik kerja-keluarga, dan niat untuk berpindah kerja di kalangan dokter di Provinsi Guangdong, China, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang terkait dengan niat untuk berpindah kerja tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan startup. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada subjek penelitian; jika Lu et al. (2017) melibatkan dokter di Provinsi Guangdong, Tiongkok, maka subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z di lingkungan perusahaan *startup.*

Penelitian yang kedua berjudul *The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example* yang dilakukan oleh Xianyin Lee, Boxu Yang dan Wendong Li pada tahun 2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan hubungannya dengan niat untuk berpindah

kerja, khususnya di kalangan karyawan yang berada di awal karir. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana berbagai aspek kepuasan kerja berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini dilakukan pada 418 karyawan yang berada di awal karir, yang terlibat dalam berbagai industri seperti layanan komunikasi, pemrosesan petrokimia, dan manufaktur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif dengan menggunakan variabel *job satisfaction* yang terdiri dari 30 aitem, dan variabel *turnover intention* yang terdiri dari 4 aitem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan yang berada di awal karir, hasilnya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee et al. (2017) memiliki sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, khususnya dalam hal variabel yang dikaji, tujuan penelitian, serta karakteristik subjek yang digunakan. Lee et al., (2017) menggunakan 1 variabel bebas (X) yaitu variabel *Job satisfaction* dan 1 variabel terikat (Y) yaitu variabel *Turnover intention*, sementara itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (X) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Lee et al. (2017) bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja serta hubungannya dengan niat untuk berpindah kerja, khususnya pada karyawan yang berada di tahap awal karier. Sementara itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Organizational Belonging*

terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Selain itu, perbedaan juga terletak pada subjek yang digunakan; Lee et al. (2017) meneliti karyawan awal karier secara umum, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada karyawan generasi Z di lingkungan perusahaan *startup*.

Penelitian yang ketiga berjudul *Organisational belongingness mediates the relationship between sources of stress and post-trauma outcomes in fire-fighters.* yang dilakukan oleh Armstrong, Deanne, Shakespeare-Finch, Jane, Shochet dan Ian 2016. Tujuan penelitian ini adalah untuk menciptakan dan menguji model yang memprediksi gejala gangguan stres pasca-trauma (PTSD) dan pertumbuhan pasca-trauma (PTG) secara simultan pada sampel pemadam kebakaran. Penelitian ini juga mengidentifikasi peran mediasi dari rasa memiliki dalam organisasi (*organisational belongingness*) dalam hubungan antara stres organisasi dan hasil pasca-trauma. Penelitian ini dilakukan pada 250 pemadam kebakaran yang telah melaporkan mengalami trauma. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah survei daring, di mana partisipan secara anonim mengisi kuesioner yang memuat berbagai instrumen pengukuran sesuai dengan fokus studi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan memiliki kecocokan yang baik dengan data. Stres operasional terbukti memiliki hubungan langsung dengan gejala PTSD, sementara stres organisasi tidak memiliki hubungan langsung dengan PTSD. Namun, stres organisasi berhubungan secara tidak langsung dengan pertumbuhan pasca-trauma (PTG) melalui peran mediasi dari rasa memiliki dalam organisasi (*organisational belongingness)*.

Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaan tersebut terletak pada variabel penelitian, tujuan penelitian dan subjek yang digunakan. Armstrong et al., (2016) menggunakan 2 variabel bebas (X) yaitu variabel Stres Operasional dan Stres Organisasi serta 2 variabel terikat (Y) yaitu variabel *Gejala PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder)* dan *Pertumbuhan Pasca-Trauma (PTG - Post-Traumatic Growth)* serta *Organisational Belongingness* sebagai variabel mediasi, sementara itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (X) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Armstrong et al. (2016) bertujuan untuk merancang dan menguji sebuah model yang memprediksi gejala gangguan stres pasca-trauma (PTSD) serta pertumbuhan pasca-trauma (PTG) secara bersamaan pada sampel pemadam kebakaran. Penelitian tersebut juga menyoroti peran mediasi dari rasa memiliki dalam organisasi (*organizational belongingness*) dalam hubungan antara stres organisasi dan hasil pasca-trauma. Sementara itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Perbedaan lainnya terletak pada karakteristik subjek; Armstrong et al. (2016) menggunakan pemadam kebakaran sebagai partisipan, sedangkan penelitian ini melibatkan karyawan generasi Z di perusahaan *startup*.

Penelitian yang keempat berjudul Pengaruh *Belonging at work: the experiences, representations and meaningsofbelonging*, yang dilakukan oleh Cathrine Filstad, Laura E.M. Traavik dan Mara Gorli pada tahun 2019. Tujuan

penelitian ini adalah untuk menyelidiki karakteristik rasa memiliki di tempat kerja dan bagaimana berbagai mode yang diklaim dalam literatur terintegrasi, serta bagaimana pola baru dan sifat yang berubah dari cara dan tempat orang bekerja terkait dengan rasa memiliki tersebut. Penelitian ini dilakukan pada 51 peserta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kualitatif yang meminta peserta untuk mengambil foto sendiri dan menulis teks pendek tentang foto tersebut. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi interpretasi peserta mengenai rasa memiliki di tempat kerja . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa memiliki di tempat kerja dipengaruhi oleh aspek materialitas, estetika, dan hubungan emosional, di mana lingkungan fisik dan objek di tempat kerja berkontribusi pada pengalaman rasa memiliki, interaksi sosial yang positif sangat penting.

Penelitian yang dilakukan oleh Filstad et al. (2019) memiliki sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, terutama pada aspek variabel yang diteliti, tujuan penelitian, serta karakteristik subjek yang digunakan. Filstad et al., (2019) menggunakan variabel bebas (X) yaitu variabel *aspek material, estetika, dan emosional* serta 1 variabel terikat (Y) yaitu variabel *organization belonging*, sementara itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (X) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Filstad et al. (2019) bertujuan untuk mengeksplorasi karakteristik rasa memiliki di lingkungan kerja serta mengkaji bagaimana berbagai bentuk rasa memiliki yang telah dibahas dalam literatur dapat diintegrasikan. Selain itu, penelitian tersebut juga menyoroti pola-pola baru serta

perubahan karakteristik dalam cara dan tempat individu bekerja, yang berkaitan dengan rasa memiliki. Sementara itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Perbedaan lain juga terlihat dari subjek yang digunakan; Filstad et al. (2019) melibatkan 50 partisipan dengan latar belakang yang beragam, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*.

Penelitian yang kelima berjudul *Organizational belonging Sense and Turnover intention of Service of Outsourcing Employees in Zhongguancun in IT Industry in Beijing, China.* yang dilakukan oleh Aifang Gong dan Somkiet Kietjareon pada tahun 2024 . Tujuan penelitian ini adalah mempelajari derajat keterikatan organisasi dan niat turnover karyawan outsourcing layanan di perusahaan IT swasta di Zhongguancun, Beijing, China, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan rasa memiliki karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 178 karyawan outsourcing dari perusahaan IT swasta di Zhongguancun, Beijing, China. Penelitian tersebut menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana terhadap 178 karyawan *outsourcing* yang bekerja di sebuah perusahaan IT swasta yang berlokasi di Zhongguancun, Beijing, Tiongkok. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, terdiri atas 21 item dan 10 item pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterikatan organisasi karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut berada pada kategori sedang. Para karyawan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, merasa

puas dengan manfaat yang diberikan, serta memiliki kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi demi kemajuan perusahaan.

Penelitian di atas memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaan tersebut terletak pada variabel penelitian, tujuan penelitian dan subjek yang digunakan. Gong & Kietjareon, (2024) menggunakan variabel bebas (X) yaitu data pribadi dasar sampel, yang mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, jenis pekerjaan, dan tahun bekerja serta 2 variabel terikat (Y) yaitu *organizational belonging* dan *turnover intention* sedangkan peneliti menggunakan variabel *Organizational belonging* sebagai variabel bebas (X) dan variabel *Turnover intention* sebagai variabel terikat (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Gong dan Kietjareon (2024) bertujuan untuk mengkaji tingkat keterikatan organisasi serta niat untuk keluar dari pekerjaan pada karyawan *outsourcing* layanan di perusahaan IT swasta yang berlokasi di Zhongguancun, Beijing, Tiongkok. Penelitian tersebut juga memberikan rekomendasi untuk meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan startup. Perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian Gong dan Kietjareon (2024) menggunakan partisipan dari kalangan karyawan *outsourcing* perusahaan IT swasta, sedangkan penelitian ini melibatkan karyawan generasi Z di lingkungan perusahaan *startup*.

Penelitian yang keenam berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover*, yang dilakukan oleh Mohamad Naffisya Kancana

Gumilang pada tahun 2016. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Mandiri Syariah kantor pusat sebanyak 196 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif dengan menggunakan variabel intensi *turnover*, kepuasan kerja dan stress kerja . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gumilang (2016) memiliki perbedaan yang signifikan dengan penelitian ini, khususnya pada variabel yang dikaji, tujuan penelitian, dan karakteristik subjek. Gumilang (2016) menggunakan dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja, serta satu variabel dependen, yaitu intensi *turnover*. Sementara itu, dalam penelitian ini digunakan *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (X) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y). Tujuan penelitian Gumilang (2016) adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Selain itu, perbedaan juga terlihat dari subjek yang digunakan; Gumilang (2016) melibatkan karyawan dari salah satu bank, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup*.

Penelitian yang ketujuh berjudul *Turnover intention* dan Kepuasan Kerja*: Locus of Control Internal* sebagai Variabel Moderator, yang dilakukan oleh Sri Ayu Ramadhani dan Fuad Ardiansyah pada tahun 2021 . Penelitian ini bertujuan untuk

menguji peran *locus of control* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian dilakukan terhadap 161 karyawan di sebuah perusahaan dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel yang digunakan meliputi *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, dan *Locus of Control*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja justru memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, yang bertolak belakang dengan hipotesis awal bahwa kepuasan kerja seharusnya menurunkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, *locus of control* internal ditemukan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yang juga bertentangan dengan dugaan semula. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, dan *locus of control* internal tidak mampu mereduksi pengaruh tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Ardiansyah (2021) memiliki sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, khususnya dalam hal variabel yang digunakan, tujuan penelitian, serta karakteristik subjek. Ramadhani dan Ardiansyah (2021) menggunakan satu variabel independen (*X*), yaitu *turnover intention*, satu variabel dependen (*Y*), yaitu kepuasan kerja, dan satu variabel moderator, yaitu *locus of control*. Sementara itu, penelitian ini menggunakan *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (*X*) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (*Y*). Adapun tujuan penelitian Ramadhani dan Ardiansyah (2021) adalah untuk menguji *locus of control* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Berbeda dengan itu, penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Perbedaan lainnya terletak pada subjek yang diteliti; Ramadhani dan Ardiansyah (2021) melibatkan karyawan dari perusahaan secara umum, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*.

Penelitian yang kedelapan berjudul *Work Engagement* Dengan *Intensi Turnover* Pada Karyawan yang dilakukan oleh Krisna Satya Cahyana dan Sowanya Ardi Prahara pada tahun 2020. Tujuan penelitian ini adalah mengungkap keterkaitan *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 60 orang karyawan PT. Aneka Prima Sejati bagian beauty advisor di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif dengan menggunakan variabel *work engagement* dan *intensi turnover*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dan intensi *turnover* artinya semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja (work engagement) karyawan, semakin rendah intensi mereka untuk berpindah pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyana dan Ardi (2020) memiliki sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, terutama dalam hal variabel yang digunakan, tujuan penelitian, dan karakteristik subjek. Cahyana dan Ardi (2020) menggunakan satu variabel independen (*X*), yaitu *work engagement*, serta satu variabel dependen (*Y*), yaitu *turnover intention*. Sementara itu, penelitian ini menggunakan *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (*X*) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (*Y*). Tujuan penelitian Cahyana dan Ardi (2020) adalah

untuk mengkaji hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Perbedaan juga terlihat dari subjek yang digunakan; Cahyana dan Ardi (2020) meneliti karyawan PT. Aneka Prima Sejati, sedangkan penelitian ini melibatkan karyawan generasi Z di perusahaan *startup*.

Penelitian kesembilan berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Dengan Individual Corporate Entrepreneurship Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan PT SMB*, yang dilakukan oleh M. Galuh Ramadhan Satriya dan Cholidul Hadi pada tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *komitmen organisasi* terhadap *intensi turnover*, dengan *individual corporate entrepreneurship* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada 45 karyawan PT Semangat Muda Berkarya, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel *intensi turnover*, *komitmen organisasi*, dan *individual corporate entrepreneurship*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *komitmen organisasi* yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan *individual corporate entrepreneurship*, yang pada gilirannya mampu menurunkan *intensi turnover* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Satriya dan Hadi (2018) memiliki sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, baik dari segi variabel yang digunakan, tujuan penelitian, maupun karakteristik subjek. Dalam penelitiannya, Satriya dan Hadi (2018) menggunakan satu variabel independen (*X*), yaitu *komitmen organisasi*, satu variabel dependen (*Y*), yaitu *intensi turnover*, serta satu variabel mediator, yaitu

individual corporate entrepreneurship. Sementara itu, penelitian ini menggunakan *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (*X*) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (*Y*). Adapun tujuan penelitian Satriya dan Hadi (2018) adalah untuk menguji pengaruh *komitmen organisasi* terhadap *intensi turnover* dengan *individual corporate entrepreneurship* sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Perbedaan juga tampak dari subjek penelitian; Satriya dan Hadi (2018) meneliti karyawan PT Semangat Muda Berkarya, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*.

Penelitian yang kesepuluh berjudul Interaksi Sosial Rekan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Karyawan yang dilakukan oleh Alif Dian Cahyaningtyas dan Vitri Yuniarti pada tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan Intensi *Turnover* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 50 orang karyawan bagian produksi di PT. XUI LONG OUTDOOR Tunggorono Jombang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif dengan menggunakan variabel Interaksi sosial dan Intensi *turnover*. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara interaksi sosial dengan intensi *turnover* karyawan .

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas et al., (2021) menunjukkan sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, khususnya pada variabel yang digunakan, tujuan penelitian, serta karakteristik subjek. Dalam penelitiannya, Cahyaningtyas et al. (2021) menggunakan satu variabel independen (*X*), yaitu *interaksi sosial*, dan

satu variabel dependen (*Y*), yaitu *intensi turnover*. Sementara itu, penelitian ini menggunakan *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (*X*) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (*Y*). Adapun tujuan dari penelitian Cahyaningtyas et al. (2021) adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *interaksi sosial* antar rekan kerja dengan *intensi turnover* karyawan. Berbeda dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada subjek yang diteliti; Cahyaningtyas et al. (2021) melibatkan karyawan bagian produksi di PT. XUI LONG OUTDOOR Tunggorono, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*.

Penelitian yang kesebelas berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar yang dilakukan oleh Adriana Puspita Sari dan Sri Hayati, Nurhikmah pada tahun 2024. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan pada 370 orang karyawan generasi-Z di Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif dengan menggunakan variabel Kepuasan kerja dan Intensi *turnover*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan generasi-Z di Kota Makassar, dengan kontribusi sebesar 68,9%. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah intensi *turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2024) memiliki sejumlah perbedaan dengan penelitian ini, khususnya dalam hal variabel yang digunakan, tujuan penelitian, serta karakteristik subjek. Sari et al. (2024) menggunakan satu variabel independen (*X*), yaitu *kepuasan kerja*, dan satu variabel dependen (*Y*), yaitu *intensi turnover*. Sementara itu, penelitian ini menggunakan *Organizational Belonging* sebagai variabel independen (*X*) dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (*Y*). Tujuan dari penelitian Sari et al. (2024) adalah untuk mengetahui pengaruh *kepuasan kerja* terhadap *intensi turnover* pada karyawan generasi Z di Kota Makassar. Berbeda dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *Organizational Belonging* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup*. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada subjek yang diteliti; Sari et al. (2024) melibatkan karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Kota Makassar, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada karyawan generasi Z di lingkungan perusahaan *startup*.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai peran *organizational belonging* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di perusahaan *startup* memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Namun, sejauh ini belum ada penelitian yang membahas secara keseluruhan Terkait peran *Organizational belonging* terhadap *Turnover intention* pada karyawan generasi z di perusahaan *startup*, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Sehingga penelitian-penelitian sebelumnya menyoroti perbedaan variabel bebas, variabel terikat, subjek, maupun tujuan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan

oleh peneliti sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keaslian penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

abelson, M. A. (1987). Examination Of Avoidable And Unavoidable Turnover. *Journal Of Anplied Psychology*, *72*(3), 382–386.

Afryana, S. D. (2018). Pengaruh Sense Of Belonging Terhadap Employee Engagement (Studi Di Bandung Techno Park). *Jurnal Indonesia Membangun*, *17*(2), 45–57.

Alpha Jwc Ventures. (2023). *Growth & Scale Talent Playbook*. 1–79. Https://Www.Alphajwc.Com/Wp-Content/Uploads/2023/01/Asean-Growth-And-Scale-Talent-Playbook_Vfinal_Final.Pdf

Alyani, T. P., & Indrayanti. (2023). *The Role Of Sense Of Belongingness On Retention Among Millennials During Job Hopping Phenomenon*. 0–1. Https://Etd.Repository.Ugm.Ac.Id/Penelitian/Detail/220171

Anggraeni, D. (2017). *Hubungan Antara Aktivitas Membaca Majalah Internal Dan Sense Of Belonging Anggota Organisasi*.

Annur, C. M. (2019). *Tingkat Karyawan Mengundurkan Diri Di Perusahaan Startup Capai 25%.* Katadata. Https://Katadata.Co.Id/Digital/Startup/5e9a4e60af55b/Tingkat-Karyawan-Mengundurkan-Diri-Di-Perusahaan-Startup-Capai-25

Ariella, S. (2023). *27 Us Employee Turnover Statistics [2023]: Average Employee Turnover Rate, Industry Comparisons, And Trends*. Zippia. Https://Www.Zippia.Com/Advice/Employee-Turnover-Statistics/

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, Deanne, Shakespeare-Finch, Jane, Shochet, & Ian. (2016). Organisational Belongingness Mediates The Relationship Between Sources Of Stress And Post-Trauma Outcomes In Fire-Fighters. *Psychological Trauma Theory, Research, Practice, And Policy*, *8(3)*, 343–347.

Assyofa, A. R., Rohandi, M. M. A., & Frendika, R. (2024). *Analysis Of Personal Values And Work Culture Of Sundanese And Javanese Employees (Case Study Of Employees In West Java). 2024*, 147–157. Https://Doi.Org/10.18502/Kss.V9i24.16832

Attamimi, Z. A. A. A. (2019). *Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap*. 70.

Aurel, R. O., & Febriansyah, H. (2024). Pengaruh Employee Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Start-Up Cove Living Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, *9*(1), 779–787.

Azura. (2024). *Berani Bersuara, Bagaimana Gen Z Mendefinisikan Ulang Budaya Kerja Di Startup?* Https://Azuralabs.Id/Blog-Tech-Career/Berani-Bersuara-Bagaimana-Gen-Z-Mendefinisikan-Ulang-Budaya-Kerja-Di-Startup?

Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.

Bakhar, M., Harto, B., Gugat, R. M. D., Hendrayani, E., Setiawan, D. Z., Surianto, D. F., Salam, M. F., Suraji, D. I. A., Sukmaraningsih, P. D. R. M., Sopiana, D. Y., Yusuf, M., Nugroho, W. E., & Tampubolon, L. P. D. (2023). *Perkembangan Startup Di Indonesia (Perkembangan Startup Di Indonesia Dalam Berbagai Bidang)* (Issue May). Sonpedia Publishing Indonesia.

Barnatt-Smith, R. (2023). *6 Reasons Why Your Startup Is Suffering From High Employee Turnover*. Startupnation. Https://Startupnation-Com.Translate.Goog/Grow-Your-Business/6-Reasons-Why-Your-Startup-Is-Suffering-From-High-Employee-Turnover/?_X_Tr_Sl=En&_X_Tr_Tl=Id&_X_Tr_Hl=Id&_X_Tr_Pto=Sge#:~:Text=Penting Juga Untuk Mengetahui Statistik,Nasional As Yang Hanya 13%25

Belle, S. M., Burley, D. L., & Long, S. D. (2015). Where Do I Belong ? High-Intensity Teleworkers ' Experience Of Organizational Belonging. *Human Resource Development International*, *18*, 76–96. Https://Doi.Org/10.1080/13678868.2014.979006

Birmingham, W. C., Holt-Lunstad, J., Herr, R. M., & Barth, A. (2024). Social Connections In The Workplace. *American Journal Of Health Promotion*, *38*(6), 886–891. Https://Doi.Org/10.1177/08901171241255204b

Blau, G., Goldberg, D., & Kyser, D. (2023). Organizational Belonging – Proposing A New Scale And Its Relationship To Demographic , Organization , And Outcome Variables. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, *38*(3), 226–253. Https://Doi.Org/10.1080/15555240.2023.2178448

Bridger, & Emma. (2014). *Employee Engagement*. Kogan Page Limited.

Brower, T. (2021). *Missing Your People: Why Belonging Is So Important And How To Create It*. Forbes. Https://Www.Forbes.Com/Sites/Tracybrower/2021/01/10/Missing-Your-People-Why-Belonging-Is-So-Important-And-How-To-Create-It/

Cahyana Krisna Satya, & Ardi Prahara Sowanya. (2020). Work Engagement Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, *12*(3), 285–294.

Cahyaningtyas, A. D., Yuniarti, V., Tinggi, S., Malang, T., Tinggi, S., & Malang, T. (2021). Interaksi Sosial Rekan Kerja Dengan Intensi Turnover Karyawan. *Journal Of Clinical, Industrial, Social And Educational Psychology*, 52–64.

Chatterji, A., Delecourt, S., Hasan, S., & Koning, R. (2019). When Does Advice Impact Startup Performance? *Strategic Management Journal*, *40*(3), 331–356. Https://Doi.Org/10.1002/Smj.2987

Christiawan, R. (2022). Aspek Hukum Startup. In *Sinar Grafika*. Sinar Grafika.

Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Young W. (2017). A Moderated Mediation Model Of Job Stress , Job Satisfaction , And Turnover Intention For Airport Security Screeners. *Safety Science*, *98*, 89–97. Https://Doi.Org/10.1016/J.Ssci.2017.06.005

Cohen, K. A., Stiles-Shields, C., Winquist, N., & Lattie, E. G. (2021). Traditional And Nontraditional Mental Healthcare Services : Usage And Preferences Among Adolescents And Younger Adults. *Journal Of Behavioral Health Services & Research,*. Https://Doi.Org/10.1007/S11414-020-09746-W

Dealls. (2025). *Apa Itu Sense Of Belonging? Ini Cara Membangunnya Di Kantor!* Https://Dealls.Com/Pengembangan-Karir/Apa-Itu-Sense-Of-Belonging

Deloitte. (2019). Deloitte Indonesia Perspectives. *Deloitte*, *1*(September), 1–58. Https://Www2.Deloitte.Com/Content/Dam/Deloitte/Id/Documents/About-Deloitte/Id-About-Dip-Edition-2-Full-Id-Feb2021.Pdf

Dipboye, R. L. (2018). *The Emerald Review Of Industr And Organizational Psychology*. Emerald Publishing Limited.

Dunaetz, D. R. (2023). *The Struggles Of Generation Z And The Future Of North American Mission Organizations*.

Filstad, C., Traavik, L., & Gorli, M. (2019). Belonging At Work : The Experiences , Representations And Meanings Of Belonging. *Journal Of Workplace Learning*, *Vol. 31 No*(May). Https://Doi.Org/10.1108/Jwl-06-2018-0081

Gong, A., & Kietjareon, S. (2024). Organizational Belonging Sense And Turnover Intention Of Service Of Outsourcing Employees In Zhongguancun In It Industry In Beijing , China. *International Journal Of Sociologies And Anthropologies Science Reviews*, *4*(2), 79–92.

Gumilang, M. N. K. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover*. *4*(1), 129–145.

Hagerty, B. M. K., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992). Sense Of Belonging : A Vital Mental Health Concept. *Archives Of Psychiatric Nursing, Vi*(3), 172–177.

Hariawan, F., & Atmajawati, Y. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Turnover Intention Pada Perusahaan Jasa Konsultan Di Surabaya. *Majalah Ekonomi*, *Xxiii*(2), 184–201.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Plowman, S. K., & Blue, A. (2016). *The Relationship Between Engagement At Work And Organizational Outcomes*. *April*.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover And Retention Research: A Glance At The Past, A Closer Review Of The Present, And A Venture Into The Future. *The Academy Of Management Annals*, *2 No 1*, 231–274. Https://Doi.Org/10.1080/19416520802211552

Huynh, J. Y., Metzer, J. C., & Winefield, A. H. (2012). Validation Of The Four-Dimensional Connectedness Scale In A Multisample Volunteer Study : A Distinct Construct From Work Engagement And Organisational Commitment. *International Society For Third-Sector Research*. Https://Doi.Org/10.1007/S11266-011-9259-4

Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). Conceptualizing And Validating Workplace Belongingness Scale. *Journal Of Organizational Change Management*, *31*(2), 451–462. Https://Doi.Org/10.1108/Jocm-05-2017-0195

Jobplanet. (2017). *Tingkat Kesetiaan Karyawan Dari Berbagai Generasi Di Dunia Kerja*. Https://Blog.Id.Jobplanet.Com/Tingkat-Kesetiaan-Karyawan-Dari-Berbagai-Generasi-Di-Dunia-Kerja/

Khairuddin, Lubis, D. M. G. S., & Fachrian, A. (2022). Differences In Organizational Commitment In Terms Of Gender In Employees At Company X. *Global Scientific Journals*, *10*(8), 140–146.

Knapp, J., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying The Relational Ties Of Organizational Belonging: Understanding The Roles Of Perceived Insider Status, Psychological Ownership, And Organizational Identification. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, *June 2014*. Https://Doi.Org/10.1177/1548051814529826

Knauf, E. (2025). *Belonging At Work: A Psychological Framework For Organizational Success*. Linkedin. Https://Www.Linkedin.Com/Pulse/Belonging-Work-Psychological-Framework-Organizational-Eric-Knauf-Z3jye/

Komdigo. (2023). *Pemerintah Dorong Penciptaan Ekosistem Digital Yang Kondusif*. Kementerian Komunikasi Dan Digital. Https://Www.Kominfo.Go.Id/Berita/Pengumuman/Detail/Pemerintah-Dorong-Penciptaan-Ekosistem-Digital-Yang-Kondusif

Komdigo. (2024). *Hadapi Tech-Winter, Kominfo Fasilitasi Startup Tingkatkan Inovasi Dan Investasi*. Kementrian Komunikasi Dan Digital. Https://Www.Komdigi.Go.Id/Berita/Siaran-Pers/Detail/Hadapi-Tech-Winter-Kominfo-Fasilitasi-Startup-Tingkatkan-Inovasi-Dan-Investasi

Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). *The Influence Factors Of Job Satisfaction And Its Relationship With Turnover Intention : Taking Early-Career Employees As An Example*. *33*(2013), 697–707.

Lever. (2022). *2022 Great Resignation: The State Of Internal Mobility And Employee Retention Report*. Lever. Https://Www.Lever.Co/Research/2022-Internal-Mobility-And-Employee-Retention-Report/

Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., & Guo, P. (2017). *The Relationship Between Job Satisfaction , Work Stress , Work – Family Conflict , And Turnover Intention Among Physicians In Guangdong , China : A Cross-Sectional Study*. 1–12. Https://Doi.Org/10.1136/Bmjopen-2016-014894

Maria, E., Sudarso, A., & Perangin-Angin, J. T. K. (2023). Membangun Sense Of Belonging (Rasa Memiliki) Individu Dan Menerapkannya Sebagai Wujud Motivasi Diri Dalam Bekerja Dan Kecintaan Terhadap Organisasi Pada Ypk Don Bosco Kam. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Methabdi*, *3*(1), 104–

112. Https://Doi.Org/10.46880/Methabdi.Vol3no1.Pp104-112

Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The Impact Of Organizational Culture And Leadership Performance On Pr Professionals ' Job Satisfaction : Testing The Joint Mediating E Ff Ects Of Engagement And Trust. *Public Relations Review*, *45*(1), 64–75. Https://Doi.Org/10.1016/J.Pubrev.2018.11.002

Mikti. (2021). *Mapping & Database Startup Indonesia 2021*. Indonesia Digital Creative Industry Society.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness To Predict Voluntary Turnover. *Academy Of Management Journal*, *44*(6), 1102–1121. Https://Doi.Org/10.2307/3069391

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, *63*(4), 408–414. Https://Doi.Org/10.1037/0021-9010.63.4.408

Montani, D., Gervasio, D., & Pulcini, A. (2020). Startup Company Valuation: The State Of Art And Future Trends. *International Business Research*, *13*(9), 31. Https://Doi.Org/10.5539/Ibr.V13n9p31

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages*. Academic Press.

Muttakin, A. D. (2021). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Divisi Jasa Kontraktor Dan Operasional Cv. Buana Pilar Mandiri Medan*.

Nabila, A. (2022). *Survei Ini Ungkap Fenomena The Great Resignation Di Indonesia, Apa Itu?* Parapuan. Https://Www.Parapuan.Co/Read/533481868/Survei-Ini-Ungkap-Fenomena-The-Great-Resignation-Di-Indonesia-Apa-Itu

Pratama, M. T. D., Susasnto, A., & Siswanto, A. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship. *Economic Review Journal*, *4*, 596–606. Https://Doi.Org/10.56709/Mrj.V4i2.696

Pratikna, R. N., Budiarto, N. R. P., & Sanjaya, R. (2021). Quality Of Work Life Pada Turnover Intention Di Perusahaan Start-Up , Adakah Pengaruhnya ? (Studi Kasus Pada Pt Xyz - Berdasarkan Persepsi Karyawan). *Manners*, *Iv*(1), 49–60.

Ramadhani, S. A., & Ardiansyah, F. (N.D.). *Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja: Locus Of Control Internal Sebagai Variabel Moderator*. *1*(1998), 44–55.

Rhamadilla, S., Indiworo, R. H., & Darmaputra, M. F. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Kspps Yaummi Mas Pati. *Journal Of Social Science Research*, *Volume 3*, 1–7. Https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment To The Organization: The Contribution Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, *86*(5), 825–836. Https://Doi.Org/10.1037/0021-9010.86.5.825

Ridlo, I. A. (2012). Turn Over Karyawan "Kajian Literatur." *Public Health Movement*, 1–33.

Ries, E. (2011). The Lean Startup. *New Business Enterprises. Consumers' Preferences. Organizational Effectiveness*, 1–296.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational Behavior* (9th Ed). Prentice Hall International.

Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia Of Industrial & Organizational Psychology*. Sage Publications.

Roseman, E. (1981). *Managing Employee Turnover: A Positive Approach*. Amacom.

Sager, J. K., Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1998). A Comparison Of Structural Models Representing Turnover Cognitions. *Journal Of Vocational Behavior*, *273*, 254–273.

Sari, A. P., & , Sri Hayati, N. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar*. *4*(1), 261–269. Https://Doi.Org/10.56326/Jpk.V4i1.3747

Sari, F. D. P., & Sitepu, S. N. B. (2016). Peran Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Pada Keberlangsungan Start-Up Bisnis Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, *1*, 12–22.

Satriya, M. G. R., & Hadi, C. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Dengan Individual Corporate Entrepreneurship Sebagai

Variabel Mediator Pada Karyawan Pt Smb. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*.

Schroth, H. (2019). *Are You Ready For Gen Z In The Workplace?* 5–18. Https://Doi.Org/10.1177/0008125619841006

Seemiller, C., & Grace, M. (2016). Generation Z Goes To College. *The Journal Of College Orientation And Transition*, 80–83.

Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported : Relationships With Subordinates ' Perceived Supervisor Support , Perceived Organizational Support , And Performance. *Journal Of Applied Psychology*, *91*(3), 689–695. Https://Doi.Org/10.1037/0021-9010.91.3.689

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., & Dean, M. A. (2011). Inclusion And Diversity In Work Groups : A Review And Model For Future Research. *Journal Of Management*, *July*. Https://Doi.Org/10.1177/0149206310385943

Sosa, K. (2024). *Maximizing Employee Potential: The Business Case For Workplace Belonging*. The Diversity Movement. Https://Thediversitymovement.Com/What-Is-Workplace-Belonging-Why-Is-It-Important/

Stillman, D., & Stilman, J. (2018). *Generasi Z Memahami Karakter Generasi Baru Yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Cv Alfabeta.

Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal Emba*, *9*(3), 1215–1224.

Suryaningtyas, D. O., & Fauzi, A. (2024). Studi Literatur Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Gen Z Di Beberapa Sektor Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, *4*(2), 44–53. Https://Doi.Org/10.56127/Jaman.V4i2.1598

Talktoangel. (2025). *Negative Impact Of Social Loafing*. Https://Www.Talktoangel.Com/Blog/Negative-Impact-Of-Social-Loafing?

Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job Satisfaction , Organizational Commitment , Turnover Intention , And Turnover : Path Analyses Based On Meta Analytic

Findings. *Personnel Psychology*.

Waardenburg, L. (2016). *The Influence Of Commitment On Employees ' Sense Of Belongingness And The Consequences On Employees ' Turnover Intentions In High-Commitment Organizations : A Study At The Royal Netherlands Navy*.

Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, M. Q. (2020). Effects Of Professional Identity On Turnover Intention In China ' S Hotel Employees : The Mediating Role Of Employee Engagement And Job Satisfaction. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, *45*(July), 10–22. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jhtm.2020.07.002

Wibowo, F., Susilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena Turnover Intention Pada Generasi Z Dalam Revolusi Industri 5.0. *Journal Of Management And Digital Business*, *4*(2), 313–325.

Yücel, İ. (2021). Transformational Leadership And Turnover Intentions: The Mediating Role Of Employee Performance During The Covid-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, *11*(3). Https://Doi.Org/10.3390/Admsci11030081

Yusian, D. R., & Aulia, N. (2021). Start Up Digital Business: Mengenal Peluang Dan Tips Bisnis Bagi Para Pemula. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Inotec Uui*, *3*(2), 34–39.