Pengaruh Personal Resources terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Work Engagement pada Generasi Z di Yogyakarta

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama : Ahmad Fauzi Makarim

Nomor Mahasiswa : 17311400

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

YOGYAKARTA

2024

Pengaruh Personal Resources terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Work Engagement pada Generasi Z di Yogyakarta

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1
di jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Ahmad Fauzi Makarim
Nomor Mahasiswa	: 17311400
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya, Ahmad Fauzi Makarim menyatakan dalam skripsi ini yang berjudul: Pengaruh Personal Resources terhadap Turnover Intention : Peran Mediasi Work Engagement pada Generasi Z di Yogyakarta, tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku**.**



Ahmad Fauzi Makarim

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

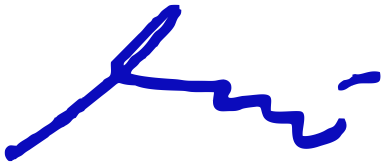
Pengaruh *Personal Resources* terhadap *Turnover Intention*: Peran Mediasi *Work Engagement* pada Generasi Z di Yogyakarta

Nama	: Ahmad Fauzi Makarim
Nomor Mahasiswa	: 17311400
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 3 Februari 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Muafi, Prof., Dr., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2024/2025, hari Selasa, tanggal 18 Februari 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Ahmad Fauzi Makarim
No. Mahasiswa	: 17311400
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Personal Resources terhadap Turnover Intention : Peran Mediasi Work Engagement pada Generasi Z di Yogyakarta
Pembimbing	: Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : B+

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Anggota Tim : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Yogyakarta, 24 Februari 2025

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH PERSONAL RESOURCES TERHADAP TURNOVER INTENTION : PERAN MEDIASI WORK ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DI YOGYAKARTA

Disusun oleh : Ahmad Fauzi Makarim

Nomor Mahasiswa : 17311400

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 18 Februari 2025

Penguji/Pembimbing TA : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

Pengaruh *Personal Resources* terhadap *Turnover Intention*: Peran Mediasi *Work Engagement* pada Generasi Z di Yogyakarta

ABSTRAK

Ahmad Fauzi Makarim

Muafi, Prof., Dr., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sumber daya pribadi (efikasi diri, harga diri berbasis organisasi, optimisme) terhadap niat berhenti bekerja dengan peran mediasi keterlibatan kerja pada generasi Z di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik purposive dengan jumlah 100 responden yang dilakukan kepada karyawan generasi z di Yogyakarta. Alat uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, harga diri berbasis organisasi, dan optimisme berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Harga diri berbasis organisasi, dan optimisme berpengaruh negatif terhadap niat berhenti bekerja, namun efikasi diri tidak berpengaruh terhadap niat berhenti bekerja. Efikasi diri, harga diri berbasis organisasi, dan optimisme berpengaruh negatif terhadap niat berhenti bekerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja

Kata Kunci: Sumber Daya Pribadi, Efikasi Diri, Harga Diri Berbasis Organisasi, Optimisme, Keterlibatan Kerja, Niat Berhenti Bekerja

The Influence of Personal Resources on Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement on Generation Z in Yogyakarta

ABSTRACT

Ahmad Fauzi Makarim

Muafi, Prof., Dr., M.Sc.

This study aims to analyze the influence of personal resources (self-efficacy, organizational self-esteem, optimism) on turnover intention with the mediating role of work engagement on generation Z in Yogyakarta. The sampling technique used a purposive technique with a total of 100 respondents conducted on generation z employees in Yogyakarta. The analysis test tool used in this study was SmartPLS with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that self-efficacy, organizational self-esteem, and optimism have a positive influence on work engagement. Organizational self-esteem, and optimism have a negative influence on the intention to quit, but self-efficacy does not affect the turnover intention. Self-efficacy, organizational self-esteem, and optimism have a negative influence on turnover intention which is mediated by Work Engagement

Keywords: Personal Resources, Self-Efficacy, Organizational Self-Esteem, Optimism, Work Engagement, Turnover Intention

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya saat ini, masa lalu dan masa depan.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(***Q.S. Al Baqarah: 286***)

“The only limit to our realization of tomorrow is our doubts of today.”

(***Franklin D. Roosevelt***)

"Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together."

(***Vincent Van Gogh****)*

"When the winds of change blow, some people build walls, while others build windmills."

(*Chinese Proverb)*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT semata yang senantiasa mencurahkan segala nikmat kepada hamba-hambanya, sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Rasulullah Solallohu'alaihi Wassalam yang semoga di hari bangkit kelak kita termasuk umat yang mendapatkan syafaatnya.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu prasyarat untuk mendapatkan kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana program Strata satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang semoga nantinya dapat memberikan manfaat bagi para akademisi khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya.

Penulis sadar bahwa keberhasilan ini tidak luput dari perhatian, bimbingan, arahan serta dukungan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis sampai saat ini.
2. Ibu tercinta yang telah mendukung saya selama saya hidup, serta saudara yang selalu mendukung saya saat masa paling sulit

3. Sahabat satu perjuangan selama kuliah, Arif swasono, Taufik hidayat, dan Rifqi, yang senantiasa memberikan semangat
4. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
5. Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono S.E., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Muafi, Prof., Dr., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi terima kasih atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang telah diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi in
8. Seluruh Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia yang tak hanya sekedar memberikan ilmu, namun pelajaran, wawasan, motivasi, dan inspirasi yang luar biasa selama ini. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan Bapak dan Ibu semua.
9. Teman-teman Manajemen. Yang sangat friendly dan baik hati. Yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

ABSTRAK iv

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL ix

PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Pertanyaan Penelitian 5

1.4 Tujuan Penelitian 6

1.5 Manfaat Penelitian 6

BAB II 8

KAJIAN PUSTAKA 8

2.1 Kajian Teori 8

2.1.1 Personal Resource 8
2.1.2 Work Engagement 15
2.1.3 Turnover Intention 18
2.2 Penelitian Terdahulu 21
2.2.1 Pengaruh dari Personal Resource terhadap Turnover Intention 22
2.2.2 Pengaruh dari Work engagement terhadap Turnover Intention 25
2.2.3 Pengaruh dari Personal resource terhadap Work Engagement 29
2.2.4 Pengaruh Personal Resource terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Engagement 31
2.3 Hubungan Antar Variabel & Perumusan Hipotesis 44
2.3.1 Hubungan Variabel Personal Resource terhadap Work Engagement .. 44
2.3.2 Hubungan Variabel Personal Resource terhadap Turnover Intention .. 46
2.3.3 Hubungan Variabel Work Engagement terhadap Turnover Intention . 47
2.3.4 Hubungan Variabel Personal Resource terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Engagement 48
2.4 Kerangka Pikir Penelitian 49
BAB III 49
METODOLOGI PENELITIAN 49
3.1 Pendekatan Penelitian 49
3.2 Lokasi Penelitian 50
3.3 Populasi dan Sampel 50
3.3.1 Populasi 50

3.3.2 Sampel Penelitian 51
3.4 Definisi Variabel Penelitian 52
3.5 Definisi Operasional Variabel & Indikator Variabel 53
3.5.1 Personal Resource 53
3.5.2 Work Engagement 56
3.5.3 Turnover Intention 58
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 59
3.6.1 Jenis Data 59
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data 59
3.7 Teknik Analisis Data 61
3.7.1 Analisis Deskriptif 61
BAB IV 67
HASIL DAN PEMBAHASAN 67
4.1 Pengumpulan data 67
4.2 Analisis Deskriptif 68
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 69
4.3.1 Hasil Analisis Variabel Eksogen (Personal Resource) 70
4.3.2 Hasil Analisis Variabel Mediasi (Work Engagement) 75
4.3.3 Hasil Analisis Variabel Endogen (Turnover Intention) 76
4.4 Evaluasi Model Pengukuran Outer Model 77
4.4.1 Convergent Validity 78

4.4.2 Uji Diskriminan 82
4.5 Analisis Model Struktural Inner Model 86
Gambar 4.5 struktur inner model 87
4.5.1 R Square 88
Tabel 4.5.1 R-Square 88
4.5.2 F Square 88
Tabel 4.5.2 F Square 89
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis 90
4.6.1 Hasil Analisis Pengaruh Langsung 90
4.6.2 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung 94
4.7 Pembahasan 97
BAB V 115
KESIMPULAN DAN SARAN 115
5.1 Kesimpulan 115
5.2 Saran 117
5.3 Keterbatasan Penelitian 117
Daftar Pustaka 118
Lampiran I 124
Kuesioner Penelitian 124

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Pemetaan penelitian Terdahulu 28

Tabel 4.1 Tingkat Validitas Kuesioner 57

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Responden..... 58

Tabel 4.3 Skala Distribusi Berdasarkan Interval 60

Tabel 4.3.1 Hasil Analisis Variabel Personal Resource self-efficacy..... 60

Tabel 4.3.2 Hasil Analisis Variabel Work Engagement - Vigor 64

Tabel 4.3.4 Hasil Analisis Variabel Turnover Intention 65

Tabel 4.4.1 Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen..... 68

Tabel 4.4.2: Cross Loading 71

Tabel 4.4.3 Composite Reliability 74

Tabel 4.5.1 R-Square..... 77

Tabel 4.5.2 F Square 78

Tabel 4.6.1 Hasil Analisis Pengaruh Langsung 79

Tabel 4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung 82

DAFTAR GABAR

Gambar 2.4.1 kerangka penelitian 41

Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model.....78

Gambar 4.5 struktur inner model 87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dari setiap organisasi dimanapun. SDM merupakan hal yang sangat krusial untuk meraih capaian perusahaan atau organisasi (Wenur et al., 2018). Menurut Wright dan McMahan (1992) keberhasilan organisasi yang berkelanjutan bergantung pada bagaimana mereka mengelola dan mengembangkan SDM mereka untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Dalam organisasi atau perusahaan terdapat karyawan dari beragam kelompok usia dan berbagai generasi yang berbeda, salah satunya generasi z. Generasi z merupakan generasi yang mempunyai kelahiran antara tahun 1997 hingga tahun 2012 (Stillman, 2017). Angkatan kerja dari generasi z memberikan peluang besar bagi berkembangnya perusahan, namun permasalahan kemudian timbul disaat sejumlah survei menunjukan bahwasannya generasi z memiliki kecenderungan atau niat dalam berpindah kerja (*turnover intention*) pada durasi yang relatif lebih singkat dan tinggi apabila dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Hal tersebut didukung oleh salah satu survey yang dilakukan oleh Deloitte Millennial Survey 2018. Riset ini menghasilkan kesimpulan bahwa 61% responden Gen Z memutuskan pindah kerja pada durasi waktu kurang dari dua tahun (deloitte.com, 2018). Menurut survei dari Mercer,

perusahaan yang ada di kawasan Asia Tenggara salah satunya Indonesia tengah mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawannya, ini membuktikan bahwa peristiwa *turnover* di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan pengembangan karir menjadi pendorong utama terjadinya turnover karyawan (Mercer, 2021). Hasil survei BPS (Badan Pusat Statistik, 2021) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni dari 5,14% pada tahun 2019 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Siswanto (2024) yang dilakukan di Yogyakarta, menunjukan bahwa sebanyak 18,7%, responden generasi z, berada pada kategori cukup tinggi untuk niat berhenti bekerja. Jika permasalahan ini terus dibiarkan secara terus menerus maka akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari penggantinya ketika terdapat SDM keluar dari pekerjaan.

Upaya perusahaan untuk mampu mempertahankan karyawan dari *turnover intention* atau niat berhenti bekerja menjadi isu penting terutama apabila dihubungkan dengan *work engagement* atau keterikatan kerja dalam hubungannya dengan cara mempertahankan karyawan (Carmeli & Weisberg, 2006; Hughes & Rog, 2008). Keterikatan kerja atau *work engagement* mengacu pada keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli et al., 2002). Menurut Saks (2006), Wollard & Shuck (2011), untuk

membawa perubahan yang lebih baik di antara karyawan di suatu perusahaan, *work engagement* merupakan faktor penting karena telah menjadi konsep baru yang terus berkembang di bidang HR (*Human Resource*). Konsep dimulai dengan gagasan bahwa karyawan akan memiliki antusiasme yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka ketika mereka ada dalam pola pemikiran yang lebih positif. Para peneliti telah menunjukkan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja dapat menimbulkan berbagai hasil positif dalam organisasi, seperti kualitas kerja yang lebih baik, meningkatkan inovasi, menaikan komitmen terhadap organisasi di antara karyawan, dan memberikan *value* yang lebih tinggi bagi perusahaan (Bakker & Bal, 2010; Hakanet al., 2006; Xanthopoulou et al., 2009; Zhang & Bartol, 2010). Karena pengaruh positif dan manfaat dari peningkatan keterikatan kerja karyawan, banyak organisasi saat ini lebih berupaya untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat keterikatan kerja sebagai prioritas utama mereka untuk sistem sumber daya manusia yang lebih efektif (Wollard & Shuck, 2011). Peneliti lain menambahkan bahwa keterikatan kerja yang kurang baik dapat menghambat absensi karyawan, stress terkait pekerjaan, dan meningkatkan *turnover intention* (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2009; Wefalde et al., 2011).

Hakanen, Bakker & Schaufeli, (2006) dalam JD-R Model menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor salah satunya sumber daya pribadi (*personal resources*). Sumber daya pribadi atau

personal resource adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan serta berdampak pada lingkungan di sekitar mereka (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Xanthopoulou et al. (2007) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki sumber daya pribadi (*personal resource*) yakin akan kemampuan dan potensi yang mereka miliki serta mempunyai rasa optimis tentang masa depan mereka sehingga dapat menemukan atau menciptakan lebih banyak aspek kerja yang lebih penting di lingkungan mereka, yang mengarah pada pencapaian tujuan, dan mendorong keterikatan kerja atau *work engagement*. Beberapa penelitian (Agarwal et al., 2012; Bhatnagar, 2012; Kim, 2017), menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara sumber daya pribadi terhadap niat untuk berhenti bekerja.

Walaupun banyak penelitian yang menemukan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki niat berhenti bekerja, hanya sedikit penelitian yang telah dilakukan untuk meneliti hubungan signifikan di antara elemen-elemen seperti faktor personal dalam keputusan untuk memiliki niat berhenti bekerja. Peneliti bertujuan untuk mengungkap kemampuan *personal Resources* dalam memprediksi *turnover intention*, yang di mediasi *work engagement* karyawan khususnya di Yogyakarta pada generasi z yang merupakan tulang punggung angkatan kerja saat ini. Manfaat penelitian ini adalah mengungkap pengaruh *Personal Resources* demi menciptakan

lingkungan kerja yang sehat dan melihat tingkat *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement* pada generasi z di Yogyakarta

1.2 Rumusan Masalah

Generasi Z di Yogyakarta memiliki kendala dalam bertahan atau bekerja dalam satu perusahaan dengan rentan waktu yang lama. Generasi Z cenderung lebih mudah berhenti dari pekerjaannya dibanding dengan generasi sebelumnya. Generasi Z memiliki pendekatan kerja yang berbeda dibanding dengan generasi sebelumnya, faktor personal dan keterikatan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Terlalu mudah berpindah kerja dapat mempengaruhi turunnya kualitas kinerja perusahaan serta akan mempengaruhi pengeluaran perusahaan disebabkan oleh biaya perekrutan dan pelatihan yang harus dilakukan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjabaran yang diberikan pada latar belakang, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh *personal resource* terhadap *turnover Intention*
- Apakah terdapat pengaruh *personal resource* terhadap *work engagement*
- Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*
- Apakah *work engagement* memediasi hubungan *personal resource* terhadap *turnover intention*

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention*
- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *personal resource* terhadap *work engagement*
- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*
- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement*

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dihasilkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan faktor yang menjadi keunggulan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi organisasi yang ingin meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia dan memahami niat berhenti bekerja.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, dapat mendatangkan manfaat bagi peneliti, karena dapat dijadikan sebagai penerapan teori yang telah dipelajari dalam kondisi sesungguhnya. Selain itu, manfaat lain yang didapatkan adalah peneliti dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan penelitian dan mendapatkan ilmu baru selama proses penelitian.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Personal Resource

Pengertian Personal Resource

Sumber daya pribadi adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan ketahanan dan merujuk pada rasa individu akan kemampuan mereka untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Menurut Xanthopoulou et al., (2007), *personal resources* adalah aspek pribadi yang biasanya berkaitan dengan kekuatan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola serta dapat memberi dampak terhadap lingkungan mereka.

Indikator Personal Resource

Terdapat tiga sumber daya pribadi umumnya digunakan sebagai indikator, yaitu efikasi diri, harga diri dalam organisasi dan optimisme sebagai komponen mendasar dari kemampuan beradaptasi individu Hobfoll (2002).

a). *Optimism*.

Optimisme merupakan suatu kecenderungan untuk berasumsi bahwa hasil yang baik pada umumnya akan dialami dalam hidup dan untuk percaya bahwa hasil positif akan diperoleh dari aktivitas yang dilakukan (Scheier et al., 1994). Konsep optimisme banyak berkaitan dengan teori motivasi atau yang

lebih dikenal dengan teori *expectancy-value* (Carver & Scheier, 2001). Teori ini berpandangan bahwa perilaku individu disusun oleh dua aspek:

a. Goal (Tujuan)

Tujuan adalah keadaan atau tindakan yang dianggap diinginkan atau tidak diinginkan. Individu mencoba untuk menyesuaikan perilaku sesuai dengan yang dia inginkan dan menjauhkan diri dari yang tidak diinginkan. Semakin penting tujuan tersebut bagi seseorang, semakin besar nilainya dalam memberi motivasi pada individu. Tanpa memiliki tujuan, seseorang tidak memiliki alasan untuk bertindak.

b. Expectancy (Ekspektasi)

Ekspektasi merupakan *confidence* (kepercayaan) ataupun doubt (keragu raguan) dalam pencapaian tujuan. Jika individu ragu-ragu, tidak akan ada tindakan. Keraguan dapat mengganggu usaha untuk mencapai tujuan baik sebelum tindakan dimulai atau saat sedang berlangsung. Hanya individu dengan ekspektasi yang cukup yang mampu melanjutkan usahanya.

Seligman (2001) mengemukakan ada tiga macam aspek optimisme yaitu *permanence, pervasiveness* dan *personalization*.

a. Permanence (hal yang menetap)

Sikap ini menggambarkan bagaimana individu melihat peristiwa yang bersifat sementaran (temporary) atau menetap (permanence). Orang-orang yang

pesimis melihat peristiwa yang buruk sebagai sesuatu yang menetap dan mereka cenderung menggunakan kata-kata “selalu” dan”tidak pernah”.

b. Pervasiveness (hal yang mudah menyebar)

Sikap ini berkaitan dengan ruang lingkup dari peristiwa tersebut, yang meliputi universal (menyeluruh) dan spesifik (khusus). Orang yang optimis bila dihadapkan pada kejadian yang buruk akan membuat penjelasan yang spesifik dari kejadian itu, bahwa hal buruk terjadi diakibatkan oleh sebab-sebab khusus dan tidak akan meluas kepada hal hal yang lain.

c. Personalization (hal yang yang berhubungan dengan pribadi)

Personalisasi merupakan sikap yang berkaitan dengan sumber dari penyebab kejadian tersebut, meliputi internal dan eksternal. Ketika mengalami hal yang buruk, orang yang pesimis akan menganggap bahwa hal itu terjadi karena faktor dari dalam dirinya

b). Self Efficacy

Efikasi diri merupakan pandangan individu terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu tuntutan dalam berbagai konteks. Efikasi diri adalah *judgement* individu atas kemampuan yang dimiliki untuk mengelola dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuan mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu atau ketika

melakukan tugas; dengan kata lain, itu adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1977).

Menurut Bandura (1997) terdapat beberapa aspek *self efficacy*, yaitu:

a. Magnitude

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self efficacy* individu mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

b. Generality

Aspek ini berkaitan dengan ketetapan hati yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Apakah terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas yang lebih bervariasi. Penilaian ini berkaitan dengan perilaku dan konteks situasi yang diungkapkan melalui keyakinan individu terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dan manajemen diri.

c. Strength

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya sendiri. Sejauh mana harapan keberhasilan atau kegagalan mempengaruhi keyakinan diri seseorang .Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan banyak kesulitan dan hambatan. Semakin kuat rasa self efficacy, semakin besar ketekunan dan semakin tinggi kemungkinan bahwa aktivitas yang dipilih akan berhasil dilakukan.

Menurut Bandura (1995) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi self efficacy, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Pengalaman keberhasilan merupakan prestasi yang pernah dicapai dimasa lalu. Keberhasilan yang sering didapatkan dapat meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan dapat menurunkan *self efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal tersebut akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (Vicarious Experiences)

Diperoleh melalui model sosial. Self efficacy dapat meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya *self efficacy* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal.

3. Persuasi Sosial (Social Persuasion)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh, semisal *leader* atau atasan biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas akan berpengaruh terhadap karyawan, tergantung jenis informasi verbal, apabila baik maka hasilnya juga akan baik.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (Physiology and Emotional States)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan dapat mempengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self efficacy*. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung dapat mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh tegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya.

c).**Organizational Based Self-Esteem**

Organizational Based Self-Esteem (OBSE) Merupakan sebuah konsep yang mengukur sejauh mana karyawan percaya bahwa mereka merupakan

anggota yang berharga, berdaya guna, dan bermanfaat bagi organisasi tempat dimana mereka bekerja. Ghufron dan Risnawita (2016) mengatakan *Self-esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya sendiri yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Dalam self esteem individu dapat melihat atau mempersepsikan dirinya apakah dirinya bermakna, dihargai, penting, dan lain sebagainya. Dalam konteks organisasi, persepsi yang demikian itu akan senantiasa membayangi individu dalam melihat posisinya sebagai anggota organisasi. Individu dapat melihat dirinya apakah dia dipandang berharga, dianggap penting, dan bentuk-bentuk perasaan lain dalam kedudukan atau statusnya sebagai anggota organisasi. Konsep inilah yang dikenal sebagai organizational based self esteem (OBSE).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational-Based Self-Esteem

1. Struktur lingkungan kerja

Struktur lingkungan kerja seperti teknologi, pekerjaan, dan desain unit kerja dapat mempengaruhi tingkat harga diri berbasis organisasi individu di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja yang terstruktur dijalankan secara ketat, maka akan berdampak pada individu yang bekerja dengan mempersepsikan bahwa ide yang dimiliki tidak bernilai, dan mereka akan kesulitan untuk melakukan regulasi diri.

2. Komunikasi antar anggota organisasi.

Ketika individu menerima pesan atau informasi dari anggota lain (pimpinan, atasan, atau rekan kerja) bahwa individu berhasil menunjukkan pekerjaannya dengan baik, mendukung organisasi, dan mengetahui prestasi yang dimiliki, maka organizational-based self-esteem individu seharusnya meningkat. Oleh karena itu atasan perlu untuk menyediakan ruang kepada karyawannya agar karyawan memberikan kontribusi lebih pada organisasi. Atasan yang memberikan pesan atau saran kepada karyawan terlalu ketat, dapat memberikan dampak buruk karena pesan yang disampaikan kepada karyawan dapat diartikan sebagai bentuk ketidakmampuan dan ketidak layakan karyawan dalam melakukan pekerjaan

3. Perasaan individu terkait dengan kompetensi pekerjaan

Individu yang memiliki perasaan positif, semisal dari pengalaman yang dimiliki seperti suksesnya pekerjaan atau proyek yang dikerjakan, akan mempertahankan image positif tentang dirinya. Pengalaman kesuksesan dalam organisasi dapat menunjang organizational-based self-esteem individu, sedangkan pengalaman tentang kegagalan akan memberikan efek sebaliknya

2.1.2 Work Engagement

Pengertian Work Engagement

Menurut Kahn (2012) menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta

secara penuh terhadap peran kerja mereka. Menurut Robinson et al., (2015) *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya. Lockwood (2007) dalam *Society for Human Resource Management* (SHRM) *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual.

Lockwood (2007) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya mempunyai beberapa dimensi yang merupakan perilaku utama, aspek tersebut mencakup:

1. Membicarakan hal positif mengenai organisasi atau perusahaannya pada rekan dan mereferensikan organisasi tersebut pada pekerja dan pelanggan potensial.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Federman (2009) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki work engagement yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.

2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besa daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Indikator Work Engagement

Menurut Bakker, et al., (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam work engagement diantaranya adalah:

a. Vigor (Semangat)

Vigor atau semangat merupakan perasaan individu dalam melakukan pekerjaan, serta menggambarkan level energy dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Selain itu, *vigor* juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, tidak mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan, meski mengalami suatu hal yang sulit dalam pekerjaan.

b. Dedication (Dedikasi)

Dedication (dedikasi) didefinisikan sebagai keterlibatan yang kuat dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

c. Absorption (Penyerapan)

Absorption (penyerapan) merupakan konsentrasi penuh yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana karyawan merasa pada saat melakukan pekerjaan, waktu terasa begitu cepat berlalu karena menikmati pekerjaanya serta sulit melepaskan diri mereka pada saat melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3 Turnover Intention

Pengertian Turnover Intention

Menurut Lum et al. (2020) *turnover intention* adalah suatu keinginan individu untuk keluar dari organisasi, keinginan individu tersebut merupakan evaluasi mengenai posisi sekarang berdasarkan ketidakpuasan yang mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lain diluar perusahaan. Sedangkan menurut Robbins, (2006) *turnover intention* merupakan bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan

Keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* dianggap sebagai salah satu kunci prediktor untuk pergantian karyawan dan sering kali merupakan tahap terakhir sebelum karyawan berhenti (Griffeth et al, 2000). Bahkan jika karyawan tidak meninggalkan pekerjaan mereka saat ini karena sedang mencari

pekerjaan baru, tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat terwujud dalam bentuk berkurangnya partisipasi di tempat kerja, sikap acuh tak acuh, keterlambatan, ketidakhadiran, bahkan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, pentingnya memperhatikan keterlibatan kerja (Hayes et al., 2006).

Menurut Mobley (2011). Menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja atau *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Organisasi adalah suatu wadah yang memiliki tujuan untuk dicapai secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja sebagian di antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliput lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individu, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan

organisasi biasanya meliputi kepuasan terhadap gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Menurut Mobley (2011) tinggi atau rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

a. Beban kerja

Jika turnover intention karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan lain bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan dalam perusahaan tersebut selama belum ada pengganti.

b. Biaya rekrut karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, akibat karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan

Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka dapat mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan dapat mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target perusahaan, akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi

e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan misal baju kantor atau lapangan.

f. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel *personal resource*, *work engagement* dan *turnover intention*. Hal ini berfungsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang dapat

dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini di antaranya, yaitu:

2.2.1 Pengaruh dari Personal Resource terhadap Turnover Intention

1. H.S Andriyani, N Chasanah, S.M Alfatih, & M.Jannah

Penelitian yang berjudul *The influence of personal resources and job stress on turnover intention among employees in the ground transportation industry* yang dilakukan oleh Andriyani et.al pada 2024 dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menginvestigasi peran *personal resource* terhadap *turnover intention*

Hasil dari penelitian ini menyatakan *personal resource* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *personal resource* yang cukup, cenderung tidak meninggalkan posisi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek penelitian yaitu pekerja di bidang transportasi sangat rentan terhadap situasi yang penuh tekanan dikarenakan hasil akumulasi stres karena lingkungan pekerjaan. Semakin rendah skor *personal resource* maka subjek lebih cenderung stres dan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada metode penelitiannya, yaitu kuantitatif dan tujuan penelitiannya, yaitu mencari hubungan antara *personal resource* terhadap *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada objek dan variabel yang terkait lainnya. Dimana

penelitian ini menggunakan variabel tambahan stress serta objek penelitiannya pekerja di bidang transportasi.

2. Hoare & Vanderbeghe

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and turnover intention* yang dilakukan oleh Hoare dan Van Den Berghe. pada tahun 2024 dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk memperbanyak penelitian yang berkaitan *personal resource* dan *turnover intention*. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa benar adanya hubungan saling mempengaruhi antara variabel *personal resource* dan *turnover intention*. Di mana, pada penelitian ini ditekankan bahwa *personal resource* merupakan faktor dapat membuat karyawan melakukan *turnover intention* atau niat untuk keluar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

3. Upasna A. Agarwal, & Sanjay Kumar Singh

Dalam penelitian berjudul *Does Co-worker Incivility Increase Perceived Knowledge Hiding? The Mediating Role of Work Engagement and Turnover Intentions and the Moderating Role of Cynicism* yang dilakukan oleh Agarwal & Singh pada tahun 2024 di India, dengan menggunakan analisis kuantitatif

yang bertujuan untuk mencari hubungan antara *personal resource* dengan *turnover intention.* Hasil dari penelitian ini menyatakan sumber daya pribadi memengaruhi bagaimana karyawan menafsirkan dan bereaksi terhadap pengalaman yang tidak menyenangkan dari sinisme dalam organisasi. Dengan menggunakan mekanisme COR, penelitian ini menjelaskan bagaimana ketidaksopanan rekan kerja dan sinisme pengetahuan saling terkait dalam organisasi, dan sinisme dapat mempengaruhi kenyamanan kerja seorang karyawan dan pada akhirnya bisa menyebabkan *turnover intention*

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

4. W. Kim, & Y. Hyun.

Dalam penelitian berjudul *The impact of personal resources on turnover intention: the mediating effects of work engagement* yang dilakukan oleh Kim, & Hyun pada 2017 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh apakah *personal resource* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Korea

Hasilnya adalah benar sumber daya pribadi karyawan seperti s*elf-efficacy, OBSE, and optimism* memiliki dampak negatif pada *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada

variabel. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

5. Lopez, Extremena & Alvarez

Dalam penelitian berjudul *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach* yang dilakukan oleh Lopez et. al., pada 2020 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh Personal Resource memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada profesi guru di Spanyol yang dimediasi oleh Work Engagement

Hasilnya adalah benar sumber daya pribadi karyawan dalam penelitian menggunakan dimensi *emotional intelligence* dan aspek s*elf-efficacy*, memiliki efek negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

2.2.2 Pengaruh dari Work engagement terhadap Turnover Intention

1. M.Gupta, & M.Shaheen

Dalam penelitian berjudul *Impact of work engagement on turnover intention: moderation by psychological capital in India* yang dilakukan oleh Gupta & Shaheen pada tahun 2017 di India, dengan menggunakan analisis

kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention*

Hasilnya adalah terdapat pengaruh negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention*. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa Work Engagement dapat memprediksi tingkat *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi *Work Engagement*, semakin berkurang *turnover intention* yang dirasakan, dan berlaku sebaliknya

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada salah satu variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan dari berbagai bidang berjumlah 228. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan generasi Z sebagai fokus.

2. **Wejdan Eissa Alhajaj & Syed Zamberi Ahmad**

Berdasarkan penelitian berjudul *The effectiveness of human resource management practices, work engagement and self-efficacy in minimizing talent turnover intention* yang dilakukan oleh Al Hajjaj dan Ahmad pada 2023 dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja dengan niat berhenti dari karyawan. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* secara signifikan berdampak negatif terhadap niat berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Pekerja yang memiliki nilai keterikatan kerja yang tinggi akan cenderung bertahan di perusahaan.

Persamaan penelitian terdapat pada variabel yang digunakan yaitu keterikatan kerja dan niat berhenti bekerja. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel tambahan *perceived human resource.* Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel *job resource*

3. Elham Anasori, Steven W. Bayighomog, Glauco De Vita & Levent Altinay

Berdasarkan penelitian yang berjudul *The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context* yang dilakukan oleh Anasori et. al., pada tahun 2021 yang dilakukan di Turki dengan tujuan untuk mencari tahu bagaimana keterikatan kerja dapat mempengaruhi niat berhenti bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja.

Persamaan Penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu keterikatan kerja terhadap niat berhenti bekerja. Sedangkan perbedaannya ada pada subjek penelitian dimana tidak ada spesifik generasi yang digunakan sedangkan penelitian yang akan dilakukan khusus untuk angkatan generasi Z.

4. W. Kim, & Y. Hyun.

Dalam penelitian berjudul *The impact of personal resources on turnover intention: the mediating effects of work engagement* yang dilakukan oleh Kim, & Hyun pada 2017 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh apakah Personal Resource memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Korea yang dimediasi oleh Work Engagement

Hasilnya adalah benar keterlibatan kerja karyawan secara negatif mempengaruhi *turnover intention* mereka. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

5. Lopez, Extremena & Alvarez

Dalam penelitian berjudul *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach* yang dilakukan oleh Lopez et. al., pada 2020 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh Personal Resource memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada profesi guru di Spanyol yang dimediasi oleh Work Engagement

Hasilnya adalah benar *work engagement* memiliki efek negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

2.2.3 Pengaruh dari Personal resource terhadap Work Engagement

1. **A. Cotel, F. Golu, & B. Oprea**

Dalam penelitian yang berjudul *Job resources, personal resources, and work engagement of healthcare workers from Romania* yang dilakukan pada tahun 2021 dengan tujuan untuk mencari tahu bagaimana Pengaruh dari *personal resource* mempengaruhi *work engagement*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 222 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan *personal resource* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Dengan menerapkan value *self efficacy* dan *optimisme* pada karyawan, dapat meningkatkan *work engagement*

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada hubungan variabel antara *personal resource* dan *work engagement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lain yang mempengaruhi. Pada penelitian ini ada variabel *job resources*

2. **Jari J Hakanen & Arnold B Bakker**

Berdasarkan penelitian yang berjudul *The relative importance of various job resources for work engagement*: *A concurrent and follow-up dominance analysis* yang dilakukan oleh Hakanen & Bakker pada tahun 2021 dengan tujuan untuk mencari tahu bagaimana *personal resource* atau Sumber daya pribadi dapat mempengaruhi Keterikatan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 20.471 responden dari 81 organisasi yang tersebar

di Finlandia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja.

Persamaan Penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu sumber daya pribadi terhadap *work engagement*. Sedangkan perbedaannya ada pada subjek penelitian dimana tidak ada spesifik generasi yang digunakan sedangkan penelitian yang akan dilakukan khusus untuk angkatan generasi Z.

3. **W. Kim, & Y. Hyun.**

Dalam penelitian berjudul *The impact of personal resources on turnover intention: the mediating effects of work engagement* yang dilakukan oleh Kim, & Hyun pada 2017 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh apakah Personal Resource memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Korea yang dimediasi oleh Work Engagement

Hasilnya adalah benar sumber daya pribadi karyawan seperti s*elf-efficacy, OBSE, and optimism* memiliki dampak positif pada *work engagement*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

4. **Lopez, Extremena & Alvarez**

Dalam penelitian berjudul *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural*

Equation Modeling Approach yang dilakukan oleh Lopez et. al., pada 2020 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh Personal Resource memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada profesi guru di Spanyol yang dimediasi oleh Work Engagement

Hasilnya adalah benar sumber daya pribadi karyawan dalam penelitian menggunakan dimensi *emotional intelligence* dan aspek s*elf-efficacy*, memiliki dampak positif pada *work engagement* Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

2.2.4 Pengaruh Personal Resource terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Engagement

1. W. Kim, & Y. Hyun.

Dalam penelitian berjudul *The impact of personal resources on turnover intention: the mediating effects of work engagement* yang dilakukan oleh Kim, & Hyun pada 2017 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh apakah Personal Resource memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Korea yang dimediasi oleh Work Engagement

Hasilnya adalah benar sumber daya pribadi karyawan seperti s*elf-efficacy, OBSE, and optimism* memiliki dampak positif pada *work engagement*

dan efek negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu, keterlibatan kerja karyawan secara negatif mempengaruhi *turnover intention* mereka. *work engagement* memiliki efek mediasi yang signifikan dalam hubungan antara s*elf-efficacy, OBSE, optimism*, dan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

2. Lopez, Extremena & Alvarez

Dalam penelitian berjudul *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach* yang dilakukan oleh Lopez et. al., pada 2020 silam dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh Personal Resource memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada profesi guru di Spanyol yang dimediasi oleh Work Engagement

Hasilnya adalah benar sumber daya pribadi karyawan dalam penelitian menggunakan dimensi *emotional intelligence* dan aspek s*elf-efficacy*, memiliki dampak positif pada *work engagement* dan efek negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu, keterlibatan kerja karyawan secara negatif mempengaruhi *turnover intention* mereka. *Work engagement* memiliki efek mediasi yang signifikan dalam hubungan antara s*elf-efficacy* dan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan ada pada objek penelitian yaitu Generasi Z.

2.2 Tabel Pemetaan penelitian Terdahulu

	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	*International Journal of Applied Finance and Business Studies* Andriyani et.al (2024) *The influence of personal resources and job stress on turnover intention among employees in the ground transportation industry* Metode kuantitatif	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Turnover Intention Scale* (Cohen, 1999)	*Dimensi personal resource* seperti kesehatan mental, kesehatan fisik, dukungan kerja dan pengendalian diri, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *personal resource* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

2	*Journal of Psychological Reports* Hoare, C., &Vandenberghe, C. (2024) *Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and turnover intention* Metode kuantitatif	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Turnover Intention* (Griffeth et al., 2000)	Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa benar adanya hubungan mempengaruhi antara variabel *personal resource* dan *turnover intention*. Di mana, pada penelitian ini ditekankan bahwa *personal resource* merupakan faktor dapat membuat karyawan melakukan *turnover intention* atau niat untuk keluar. P*ersonal resource* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

3	*British Journal of Management* Agarwal, U.A., & Singh,S.,K., (2024) *Does Co-worker Incivility Increase Perceived Knowledge Hiding? The Mediating Role of Work Engagement and Turnover Intentions and the Moderating Role of Cynicism*	*Conservation of resources theory* (COR) (Hobfoll, 1989) *Turnover intentions* (Wayne, Shore and Liden 1997)	Hasil dari penelitian ini menyatakan sumber daya pribadi memengaruhi bagaimana karyawan menafsirkan dan bereaksi terhadap pengalaman yang tidak menyenangkan dari sinisme dalam organisasi. Dengan menggunakan mekanisme COR, penelitian ini menjelaskan sumber daya pribadi berpengaruh negatif terhadap keinginan berhenti bekerja.

4	*European Journal of Training and Development* Kim, & Hyun (2017) *The impact of personal resources on turnover intention: the mediating effects of work engagement*	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Turnover Intention* (Carmeli and Weisberg, 2006)	Hasil penelitian ini menunjukkan *Personal resource* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

5	*International Journal of Environmental Research and Public Health* Lopez et. al., (2020) *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach*	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Turnover Intention* (Carmeli and Weisberg, 2006)	Hasil penelitian ini menunjukkan *Personal resource* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*
6	*Verslas: Teorija ir Business: Theory and practice* Gupta, M., & Shaheen, M. (2017) *Impact of work engagement on*	*Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006)	Hasilnya adalah terdapat pengaruh negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention*. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa Work Engagement dapat memprediksi tingkat *turnover*

	turnover intention: moderation by psychological capital in India	*Turnover Intention* (Lichtenstein et al. 2004)	*intention* karyawan. Semakin tinggi *Work Engagement*, semakin berkurang *turnover intention* yang dirasakan, dan berlaku sebaliknya
7	*International Journal of Productivity and Performance Management* Alhajaj, W.E. and Ahmad, S.Z. (2024) *The effectiveness of human resource management practices, work engagement and self-efficacy in minimizing talent turnover intention*	*Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006) *Turnover Intention* (Lichtenstein et al. 2004)	Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* secara signifikan berdampak negatif terhadap niat berhenti bekerja atau *turnover intention*. Pekerja yang memiliki nilai keterikatan kerja yang tinggi akan cenderung bertahan di perusahaan.

8	*European Journal of Training and Development* Kim, & Hyun (2017) *The impact of personal resources on turnover intention: the mediating effects of work engagement*	*Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006) *Turnover Intention* (Carmeli and Weisberg, 2006)	Hasil penelitian ini menunjukkan. *Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*
9	*International Journal of Environmental Research and Public Health* Lopez et. al., (2020) *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work*	*Turnover Intention* (Carmeli and Weisberg, 2006) *Work Engagement Theory*	Hasil penelitian ini menunjukkan *Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

	Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach	(Schaufeli et al. 2006)	
10	*International Journal of Hospitality Management* Anasori, E., et. al., (2021) *The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context*	*Conservation of resources theory* (COR) (Hobfoll, 1989) *Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006) *Turnover Intention* (Lichtenstein et al. 2004)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja.

11	*Romanian Journal of neurology* Cotel, A., Golu. F., & Oprea, B. (2021) *Job resources, personal resources, and work engagement of healthcare workers from Romania*	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006)	Hasil penelitian ini menunjukkan *personal resource* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Dengan menerapkan value *self efficacy* dan *optimisme* pada karyawan, dapat meningkatkan *work engagement*
12	*European Journal of Training and Development* Kim, & Hyun (2017) *The impact of personal resources on turnover intention: the*	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Work Engagement Theory*	Hasil penelitian ini menunjukkan *personal resource* berpengaruh positif terhadap *work engagement.*

	mediating effects of work engagement	(Schaufeli et al. 2006)	
13	*International Journal of Environmental Research and Public Health* Lopez et. al., (2020) *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach*	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006)	Hasil penelitian ini menunjukkan *personal resource* berpengaruh positif terhadap *work engagement.*
14	*BRQ Business Research Quarterly* Hakanen & Bakker (2021)	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001)	Hasil penelitian ini menunjukkan *personal resource* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

	The relative importance of various job resources for work engagement: *A concurrent and follow-up dominance analysis*	*Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006)	
15	*European Journal of Training and Development* Kim, & Hyun (2017) *The impact of personal resources on turnover intention: the mediating effects of work engagement*	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Turnover Intention* (Carmeli and Weisberg, 2006) *Work Engagement*	Hasil penelitian ini menunjukkan *personal resource* berpengaruh positif terhadap *work engagement. Personal resource* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention. Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

		Theory (Schaufeli et al. 2006)	
16	*International Journal of Environmental Research and Public Health* Lopez et. al., (2020) *The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach*	JD-R Theory : *Personal Resource* (Demerouti et al. 2001) *Work Engagement Theory* (Schaufeli et al. 2006)	Hasil penelitian ini menunjukkan *personal resource* berpengaruh positif terhadap *work engagement. Personal resource* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention. Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

2.3 Hubungan Antar Variabel & Perumusan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Variabel Personal Resource terhadap Work Engagement

Penelitian yang dilakukan oleh Anasori et al., (2021) pengaruh *personal resource* terhadap w*ork engagement* berpengaruh signifikan dan positif,

penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Hobfoll (1989) dan Schaufeli et al., (2006). Penelitian yang dilakukan oleh Cotel et al., (2021) pengaruh *personal resource* terhadap w*ork engagement* berpengaruh signifikan dan positif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Demerouti et al., (2001). Penelitian yang dilakukan oleh Hakanen, & Bakker (2021) pengaruh *personal resource* terhadap w*ork engagement* berpengaruh signifikan dan positif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Demerouti et al., (2001). Penelitian yang dilakukan oleh Kim (2017) pengaruh *personal resource* terhadap w*ork engagement* berpengaruh signifikan dan positif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Demerouti et al., (2001). Penelitian yang dilakukan oleh Lopez et. al., (2020) pengaruh *personal resource* terhadap w*ork engagement* berpengaruh signifikan dan positif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Demerouti et al., (2001).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel *personal resource* terhadap Work Engagement, maka dapat disimpulkan :

H1a: Self-efficacy memiliki efek positif pada Work engagement.

H1b: Organizational-based self-esteem (OBSE) memiliki efek positif pada Work engagement.

H1c: Optimism memiliki efek positif pada Work engagement

2.3.2 Hubungan Variabel Personal Resource terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Andriyani et al., (2024) pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Demerouti et al., (2001) dan Cohen (1999). Penelitian yang dilakukan oleh Hoare, & Vandenberghe (2024) pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Griffeth et al., (2000) dan Demerouti et al., (2001). Penelitian yang dilakukan oleh Agarwal, & Singh (2024) pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Hobfoll, (1989) & Wayne et al., (1997). Penelitian yang dilakukan oleh Kim (2017) pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Demerouti et al., (2001) dan Carmeli (2006). Penelitian yang dilakukan oleh Lopez et. al., (2020) pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Demerouti et al., (2001) dan Carmeli (2006).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel *personal resource* terhadap *turnover intention*, maka dapat disimpulkan:

H2a: Self-efficacy memiliki efek negatif pada turnover intention

H2b: Organizational-based self-esteem (OBSE) memiliki efek negatif pada turnover intention

H2c: Optimism memiliki efek negatif pada keinginan untuk turnover intention

2.3.3 Hubungan Variabel Work Engagement terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Gupta, & Shaheen (2017) pengaruh w*ork engagement* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Lichtenstein et al. (2004). Penelitian yang dilakukan oleh Alhajaj (2024) pengaruh w*ork engagement* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Lichtenstein et al. (2004). Penelitian yang dilakukan oleh Kim (2017) pengaruh w*ork engagement* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Carmeli (2006). Penelitian yang dilakukan oleh Lopez et. al., (2020) pengaruh w*ork engagement* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006) dan Carmeli (2006).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel *work engagement* terhadap *turnover intention*, maka dapat disimpulkan:

H3: Work engagement secara negatif mempengaruhi turnover intention

2.3.4 Hubungan Variabel Personal Resource terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Engagement

Penelitian yang dilakukan oleh Kim (2017) pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* dengan mediasi w*ork engagement* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006), Carmeli (2006), dan Demerouti et al., (2001). Penelitian yang dilakukan oleh Lopez et. al., (2020) pengaruh *personal resource* terhadap *turnover intention* dengan mediasi w*ork engagement* berpengaruh signifikan dan negatif, penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Schaufeli et al., (2006), Carmeli (2006), dan Demerouti et al., (2001).

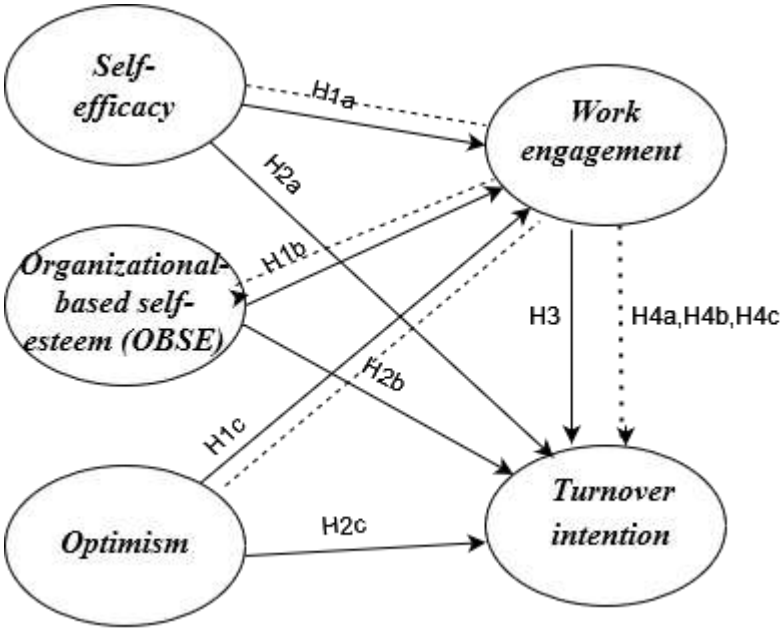
Berdasarkan hubungan antara variabel *personal resource* terhadap *turnover intention*, yang dimediasi *work engagement* maka dapat disimpulkan :

H4a: Self-efficacy yang dimediasi oleh Work engagement mempengaruhi turnover intention

H4b: Organizational-based self-esteem (OBSE) yang dimediasi oleh Work engagement mempengaruhi turnover intention.

H4c: Optimism yang dimediasi oleh Work engagement mempengaruhi Turnover intention

2.4 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.4.1 kerangka penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Pendekatan ini berawal dari data, dimana penelitian kuantitatif ini berupa angka-angka dan diolah melalui statistik (Creswell, 2009). Penelitian dilakukan dengan

menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah dipertimbangkan sebelumnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di area Yogyakarta.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Cresswell (2009) menuturkan bahwa populasi dalam penelitian merujuk pada kelompok atau kategori yang menjadi fokus penelitian, yang akan memberikan gambaran atau informasi mengenai fenomena yang sedang diteliti. Sedangkan Sugiyono (2014) menuturkan populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan gejala yang ingin diteliti. Oleh karena itu sampel dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi (Bailey, 1994 dalam Priyono, 2016). Pada penelitian ini, yang termasuk populasi adalah pekerja dengan rentang umur 13-27 atau generasi Z (1997-2012), yang berdomisili di Yogyakarta. Dengan populasi target yaitu pekerja baik yang masih aktif bekerja atau pernah bekerja sebelumnya. Berdasarkan data proyeksi yang diperoleh dari BPS Yogyakarta (2017-2025), diketahui bahwa jumlah penduduk yang merupakan angkatan kerja dengan rentang usia 13 – 27 tahun yang di

dalamnya merupakan Generasi-Z dan berdomisili di Kota Yogyakarta berjumlah sekitar 941.311 jiwa.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian populasi yang ingin diteliti (Bailey, 1994). Adapun Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data guna menunjang penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Karena peneliti tidak memiliki akses untuk memperoleh seluruh data mengenai responden yang dibutuhkan sehingga peneliti harus memilih responden berdasarkan penilaian peneliti sendiri. Salah satu sampling technique dari *non-probability sampling* yang peneliti gunakan adalah judgment sampling yang merupakan salah satu teknik sampling dimana responden dipilih oleh peneliti berdasarkan penilaian tertentu sesuai dengan karakteristik sampel yang dibutuhkan (Priyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa karakteristik untuk lebih mengerucutkan hal yang ingin dicari peneliti. Dalam realitanya, dari jumlah populasi kurang lebih hanya 40% yang memenuhi kriteria, yaitu sekitar 376.524 orang. Hal ini didapat berdasarkan kenyataan masih ada rentan usia yang belum memasuki usia kerja terutama kelahiran sekitar akhir 2010 serta kenyataan bahwa angka pengangguran generasi Z memang cukup tinggi.. Peneliti beranggapan 376.524 responden masih terlampau besar. Karena, menurut Sekaran (2013) ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Untuk penelitian eksperimental seperti ini dengan

kontrol eksperimen yang ketat, ukuran sampel yang kecil mempengaruhi sukses tidaknya sebuah penelitian. Adapun jumlah responden yang akan dituju adalah 100 orang.

3.4 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan bervariasi yang diukur atau diobservasi untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Creswell 2016). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu:

3.4.1 Variabel Eksogen

Creswell (2009) Variabel indepen adalah variabel yang berpengaruh terhadap hasil. Variabel independen memiliki istilah lain yaitu variabel treatment, manipulated, antecedent, atau predictor. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *personal resource* dengan 3 indikator yaitu *Self Efficacy*, *Organizational Based Self-Esteem*, *Optimism* (X).

3.4.2 Variabel Mediasi

Creswell (2009) Variabel mediasi merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh antara variabel independen dan dependen. Variabel mediasi terletak di antara variabel independen dan dependen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian adalah *work engagement* (Z).

3.4.3 Variabel Dependen

Creswell (2009) Variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen. Variabel ini adalah hasil dari pengaruh variabel

independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel & Indikator Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel pada dasarnya dapat diukur dengan berbagai macam *Value* tergantung pada *construct* yang mewakilinya. Definisi operasional merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional ini menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkannya menjadi lebih baik (Indriantoro & Supomo, 2009).

3.5.1 Personal Resource

Sumber daya pribadi adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan ketahanan dan merujuk pada rasa individu akan kemampuan mereka untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003)

Parameter yang digunakan untuk mengukur dimensi *Personal Resource* dinilai dengan 26 item dalam 3 subskala yaitu efikasi diri, harga diri berbasis organisasi, dan optimisme berdasarkan penelitian sebelumnya dari Xanthopoulou et al., (2007) dengan item sebagai berikut :

3.5.1.1 Efikasi Diri

Efikasi diri dinilai dengan skala GSE (*generalized self-efficacy scale*) (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Skala ini terdiri dari 10 item, Item-item dinilai pada skala mulai dari (1) benar-benar tidak setuju hingga (5) benar-benar setuju, tercermin dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras.
2. Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan sarana untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.
3. Mudah bagi saya untuk berpegang teguh pada tujuan dan mencapai sasaran saya.
4. Saya yakin dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien.
5. Berkat akal sehat saya, saya tahu cara menangani situasi tak terduga.
6. Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya menginvestasikan upaya yang diperlukan.
7. Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasinya.
8. Ketika saya dihadapkan dengan suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.
9. Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya dapat memikirkan solusi.
10. Saya biasanya dapat menangani apa pun yang menghadang saya.

3.5.1.2 Harga Diri Berbasis Organisasi

Harga diri berbasis organisasi atau *Organization Based Self-Esteem* (OBSE) dinilai dengan versi skala yang dikembangkan oleh Pierce et al. (1989).

Skala tersebut terdiri dari 10 item, termasuk (1) sangat tidak setuju, (5) sangat setuju. Kata-kata "di sekitar sini" yang digunakan dalam skala asli diganti dengan kata "untuk organisasi" di semua item, dan item tercermin dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Saya merasa dihargai oleh organisasi saya.
2. Saya yakin akan kemampuan saya untuk berkontribusi pada tujuan organisasi saya.
3. Organisasi saya mengakui usaha saya.
4. Saya merasa menjadi bagian dari organisasi saya.
5. Saya bangga menjadi anggota organisasi ini.
6. Saya yakin pekerjaan saya dihargai oleh organisasi.
7. Saya merasa kontribusi saya terhadap organisasi penting.
8. Saya merasa dihormati oleh rekan kerja saya.
9. Saya yakin saya adalah aset yang berharga bagi organisasi saya.
10. Saya merasa pekerjaan saya diakui oleh organisasi.

3.5.1.3 Optimisme

Optimisme diukur dengan *Life Orientation Test–Revised* (Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Skala 10 item ini terdiri dari enam item yang mengukur optimisme dan empat filler items, yang tidak dimasukkan dalam analisis. Dari enam item utama skala, tiga diantaranya berfrasa positif dan tiga

di antaranya berfrasa negatif, dengan jawaban yang berkisar dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju, tercermin dalam pertanyaan-pertanyaan berikut

1. Di masa yang tidak pasti, saya biasanya mengharapkan yang terbaik. (optimis)
2. Jika sesuatu bisa salah bagi saya, itu pasti akan terjadi. (pesimis)
3. Saya selalu optimis tentang masa depan saya. (optimis)
4. Saya hampir tidak pernah berharap segala sesuatunya berjalan sesuai keinginan saya. (pesimis)
5. Saya jarang berharap hal-hal baik akan terjadi pada saya. (pesimis)
6. Secara keseluruhan, saya berharap lebih banyak hal baik akan terjadi pada saya daripada hal buruk (optimis)

3.5.2 Work Engagement

Work engagement atau keterikatan kerja didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka (Kahn 2012). Menurut Robinson et al., (2015) *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya.

Parameter yang digunakan berdasarkan penelitian sebelumnya dari Xanthopoulou et al., (2007). Keterikatan kerja atau *work engagement* diukur dengan skala keterikatan kerja Utrecht versi sembilan item (Schaufeli, Bakker,

& Salanova, 2006). Item Skala Keterikatan Kerja Utrecht (UWES-9) mencerminkan tiga dimensi dasar, yang masing-masing diukur dengan tiga item: semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semua item dinilai pada skala tujuh poin, mulai dari (1) tidak pernah hingga (5) selalu,

3.5.2.1 Semangat (Vigor)

Semangat dinilai berdasarkan 3 hal berikut yang mengacu pada tingkat energi, ketahanan yang tinggi, dan kemauan untuk berusaha dalam menghadapi kesulitan, tercermin dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Saat bekerja, saya merasa penuh energi
2. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat
3. Saat bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja

3.5.2.2 Dedikasi (Dedication)

Dedikasi dinilai berdasarkan 3 hal yang mengacu pada perolehan rasa penting dari pekerjaan seseorang, perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, tercermin dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan
2. Saya antusias dengan pekerjaan saya
3. Pekerjaan saya memberi saya inspirasi

3.5.2.3 Penyerapan (Absorption)

Penyerapan atau *absorption* diukur dengan 3 item yang mengacu pada kemampuan kerja seseorang secara total, merasa bahagia dalam pekerjaannya

dan kemampuan melepaskan diri dari kesulitan saat bekerja sehingga waktu berlalu dengan cepat dan seseorang melupakan segala hal lain yang ada di sekitarnya, tercermin dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Waktu berlalu cepat saat saya bekerja
2. Saat bekerja, saya melupakan semua hal di sekitar saya
3. Saya merasa senang saat bekerja dengan sungguh-sungguh

3.5.3 Turnover Intention

Lum et al. (2020) *turnover intention* adalah suatu keinginan individu untuk keluar dari organisasi, keinginan individu tersebut merupakan evaluasi mengenai posisi sekarang berdasarkan ketidakpuasan yang mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lain diluar perusahaan

Niat berhenti atau *turnover intention* diukur menggunakan pengukuran *Intention to Turnover Scale* oleh Colarelli (1984) setiap item mewakili niat masa depan karyawan untuk tetap berada di organisasinya saat ini, atau mencari pekerjaan di tempat lain. Item dinilai dengan Skala Likert yang berkisar dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju, tercermin dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.
2. Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru selama 12 bulan ke depan
3. Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini sesegera mungkin

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Menurut Abdullah (2015) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama dari seorang individu. Sedangkan Sugiyono (2014) mengatakan bahwa data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang telah dipilih berdasarkan pada usia 13-27 atau orang yang lahir antara 1997-2012, serta telah bekerja atau memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden. Setelah data diperoleh selanjutnya data-data tersebut akan diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut.

3.6.2.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner sebagai instrumennya. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Creswell (2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dan dijawab oleh responden, mencatat data yang ada berhubungan dengan penelitian.. Penelitian ini mengutamakan

data primer dengan penyebaran kuesioner yang berfokus pada *personal resource, work engagement* dan Pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Priyono (2016) mengungkapkan bahwa skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukan sikap responden terhadap pernyataan itu. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori memiliki intensitas yang sama. Skala Likert ini, variabel yang nantinya diukur akan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut akan menjadi titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Pernyataan favorable merupakan pernyataan yang bersifat positif (mendukung) aspek-aspek dalam variabel, sedangkan pernyataan unfavorable terdiri dari pernyataan yang negatif (tidak mendukung) aspek dari variabel (Azwar, 2015). Terdapat satu tolak ukur penyebutan yang akan digunakan. Dengan bobot atau besaran berbeda antar variabel yang digunakan dalam pernyataan, yaitu

1 = Tidak pernah

2 = Sangat jarang

3= Jarang

4 = Kadang-kadang

5= Sering

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Secara definitif, statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi tersebut menyajikan ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (Indriantoro & Supomo, 2009). Sedangkan menurut Siregar (2013) analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

3.7.2 Analisis Structural Equation Modeling

Structural equation modeling (SEM) merupakan suatu teknik *multivariate* generasi kedua yang menggabungkan antara analisis faktor dan analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen dengan banyak indikator (Chin, 1998). Menurut Abdullah (2015) SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis jalur, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan pemodelan *structural equation modeling* (SEM). SEM adalah teknik yang lebih kuat daripada regresi dan memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan dan valid untuk model yang kompleks. SEM sangat berguna dalam analisis hubungan yang mengambil semua dependensi secara holistik, di mana model dianggap sebagai keseluruhan daripada dalam hubungan individu.

1. Metode Analisis Jalur dengan Pengukuran *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS), merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan atas banyak asumsi (Abdullah, 2015). PLS dapat digunakan sebagai teknik analisis data dengan menggunakan software SmartPLS, metode PLS sendiri memiliki keunggulan, yaitu:

a. Data tidak harus multivariat
b. Ukuran sampel tidak harus besar
c. PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.
d. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin digunakan dalam SEM karena akan terjadi *unidentified model*.

PLS merupakan sebuah metode analisis yang powerfull dan sering juga disebut dengan soft modeling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi seperti data harus berdistribusi normal secara *multivariate*

dan tidak adanya problem *multikolinieritas* antar variabel eksogen (Wold, 1985 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Abdullah (2015) mengatakan bahwa PLS mempunyai dua indikator dalam penggambarannya, yaitu:

a. Model Indikator Reflektif

Model indikator reflektif ini sering disebut principal factor model, dengan ciri covariance pengukuran indikator dipengaruhi variabel laten atau mencerminkan variasi dari variabel laten. Pada model reflektif ini konstruk unidimensional digambarkan dalam bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator.

b. Model Indikator Formatif

Model indikator formatif ini tidak mengasumsikan indikator dipengaruhi konstruk, tetapi mengasumsikan semua indikator mempengaruhi konstruk tunggal (*single construct*). Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke variabel laten dan indikator sebagai grup secara bersama-sama menentukan konsep atau makna empiris dari variabel laten, model indikator formatif ini tidak adanya hubungan korelasi antar indikator. Oleh karena itu ukuran internal konsistensi reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk format ini.

Menurut Ghozali dan Latan (2015) pada dasarnya mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data. Walaupun PLS digunakan untuk

menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori (Chin dan Newsted, 1999 dalam Ghozali dan Latan, 2015). PLS sebagai teknik prediksi mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator dan menghindarkan masalah factor indeterminacy.

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran yang sering disebut outer model dan model struktural atau sering disebut dengan inner model

1. Pengujian Model Penelitian (Outer Model)

Uji perhitungan dengan menggunakan PLS yaitu dengan outer model. Outer model ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui substantive content nya yaitu dengan membandingkan besarnya relative weight dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998).

a. Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang

dimaksudkan untuk mengukur. Hair, et al. (2010) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk *loading* ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktikal. Dengan demikian, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasikan matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Jogiyanto, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali dan Latan, 2015). PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS, dengan menggunakan program indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut Dillon-Goldstein's. Namun, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Ghozali dan Latan (2015) menyatakan reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur

konstruk. Pada penelitian ini, uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan pendekatan *composite reliability* dalam perhitungan PLS. Untuk menguji reliabilitas dari data konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

2. Metode Analisis Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural atau inner model memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya *persentase variance* yang dijelaskan dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen. Analisis model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen, dan nilai koefisien path atau t values dari setiap jalur untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R2 digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistics, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis yang diuji dengan satu ekor (one-tailed). Kedua nilai tersebut digunakan pada tingkat alpha 5 persen dan power 80 persen (Hair, et al., 2013 dalam Jogiyanto 2011).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, menjelaskan mengenai pengaruh pengaruh personal resources terhadap turnover Intention dengan peran mediasi work engagement pada generasi z di Yogyakarta. Dengan menggunakan metode PLS.

4.1 Pengumpulan data

Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan secara online dengan target generasi z yang telah bekerja setidaknya 1 tahun di Yogyakarta. Dari 134 kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang valid berjumlah 100.

Tabel 4.1 Tingkat Validitas Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner terisi	134	100%
Jumlah kusuioner tidak memenuhi syarat	34	25,3%
Jumlah kusioner memenuhi syarat	100	74,6%

Sumber: Data diolah 2024

4.2 Analisis Deskriptif

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Responden

Analisis	Jumlah responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	66 %
	Perempuan	34 %
Umur	< 16 tahun	0%
	16-27 tahun	100%
	>27	0%
Pendidikan Terakhir	SMA	46%
	Diploma	18%
	Sarjana	36%
Lama bekerja	Kurang dari 1 tahun	0%
	Lebih dari 1 tahun	100%
Domisili Tempat kerja	Yogyakarta	100%
	Luar daerah	0%

	Yogyakarta	

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 78 responden dan perempuan berjumlah 34 responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden Laki-laki lebih banyak dari pada Perempuan. Responden dengan usia dibawah 16 tahun sejumlah 0, usia 16-27 atau generasi z berjumlah 100, dan responden diatas 27 tahun berjumlah 0 orang. Dapat disimpulkan responden paling banyak dari rentan usia 16-27 tahun atau generasi z. Pada pendidikan terakhir jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 46 responden, diploma berjumlah 18 responden, sarjana berjumlah 36 responden. Pendidikan paling banyak yaitu SMA. Berdasarkan lama bekerja karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 0 orang dan yang bekerja lebih dari 1 tahun berjumlah 100 orang. Responden terbanyak pada lama bekerja adalah karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengukur distribusi jawaban pada penelitian ini, kriteria pendapat responden akan diukur menggunakan skala interval dengan membagi selisih nilai maksimal dan minimal dengan jumlah kelas

$$interval = \frac{nilai\ maksimal - nilai\ minimal}{jumlah\ kelas}$$

$$interval = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Tabel 4.3 Skala Distribusi Berdasarkan Interval

Skala Interval	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2024

4.3.1 Hasil Analisis Variabel Eksogen (Personal Resource)

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah personal resource (XI). Hasil analisis deskriptif dari penelitian

Tabel 4.3.1 Hasil Analisis Variabel Personal Resource self-efficacy

	Kode	Item	Mean	Kategori

Personal resource self-efficacy (XI)	X1	Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras	3,89	Tinggi
	X2	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan sarana untuk mendapatkan apa yang saya inginkan	3,84	Tinggi
	X3	Mudah bagi saya untuk berpegang teguh pada tujuan dan mencapai sasaran saya	3,82	Tinggi
	X4	Saya yakin dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien	3,78	Tinggi
	X5	Berkat akal sehat saya, saya tahu cara menangani situasi tak terduga	3,74	Tinggi
	X6	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya menginvestasikan upaya yang diperlukan	3,73	Tinggi

	X7	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasinya.	3,74	Tinggi
	X8	Ketika saya dihadapkan dengan suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.	3,75	Tinggi
	X9	Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya dapat memikirkan solusi	3,66	Tinggi
	X10	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang menghadang saya	3,71	Sedang
	X11	Saya merasa dihargai oleh organisasi saya	3,83	Tinggi
	X12	Saya yakin akan kemampuan saya untuk berkontribusi pada tujuan organisasi saya	3,87	Tinggi
	X13	Organisasi saya mengakui usaha saya	3,92	Tinggi

Personal Resource - Organization Based Self-Esteem (OBSE)	X14	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi saya	3,91	Tinggi
	X15	Saya bangga menjadi anggota organisasi ini	3,92	Tinggi
	X16	Saya yakin pekerjaan saya dihargai oleh organisasi	3,83	Tinggi
	X17	Saya merasa kontribusi saya terhadap organisasi penting.	3,84	Tinggi
	X18	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja saya	3,85	Tinggi
	X19	Saya yakin saya adalah aset yang berharga bagi organisasi saya	3,81	Tinggi
	X20	Saya merasa pekerjaan saya diakui oleh organisasi	3,79	Tinggi
	X21	Di masa yang tidak pasti, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	3,83	Tinggi

Personal Resource – Optimism	X22	Jika sesuatu bisa salah bagi saya, itu pasti akan terjadi	3,76	Tinggi
	X23	Saya selalu optimis tentang masa depan saya	3,93	Tinggi
	X24	Saya hampir tidak pernah berharap segala sesuatunya berjalan sesuai keinginan saya	3,95	Tinggi
	X25	Saya jarang berharap hal-hal baik akan terjadi pada saya	3,93	Tinggi
	X26	Secara keseluruhan, saya berharap lebih banyak hal baik akan terjadi pada saya daripada hal buruk	3,87	Tinggi
	Total		**3,76**	**Tinggi**

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3.1 dapat diketahui bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap *Personal Resource* pada generasi z masuk pada kategori tinggi yaitu dengan capaian nilai sebesar 3,76. Adapun indikator yang dianggap

paling dimiliki oleh generasi z yaitu X24 ”Saya hampir tidak pernah berharap segala sesuatunya berjalan sesuai keinginan saya“. Item tersebut merupakan konotasi negatif

4.3.2 Hasil Analisis Variabel Mediasi (Work Engagement)

Tabel 4.3.2 Hasil Analisis Variabel Work Engagement - Vigor

	Kode	Item	Mean	Kategori
Work Engagement	M1	Saat bekerja, saya merasa penuh energi	3,78	Tinggi
	M2	Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	3,82	Tinggi
	M3	Saat bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja	3,84	Tinggi
	M4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	3,86	Tinggi
	M5	Saya antusias dengan pekerjaan saya	3,80	Tinggi
	M6	Pekerjaan saya memberi saya inspirasi	3,88	Tinggi

	M7	Waktu berlalu cepat saat saya bekerja	3,75	Tinggi
	M8	Saat bekerja, saya melupakan semua hal di sekitar saya	3,69	Tinggi
	M9	Saya merasa senang saat bekerja dengan sungguh-sungguh	3,71	Tinggi
	Total		**3,85**	**Tinggi**

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3.2 dapat diketahui bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap *Work Engagement* pada generasi z masuk pada kategori tinggi yaitu dengan capaian nilai sebesar 3,88. Adapun indikator yang dianggap paling dimiliki oleh generasi z yaitu M6 ”Pekerjaan saya memberi saya inspirasi “.

4.3.3 Hasil Analisis Variabel Endogen (Turnover Intention)

Tabel 4.3.4 Hasil Analisis Variabel Turnover Intention

	Kode	**Item**	**Mean**	**Kategori**

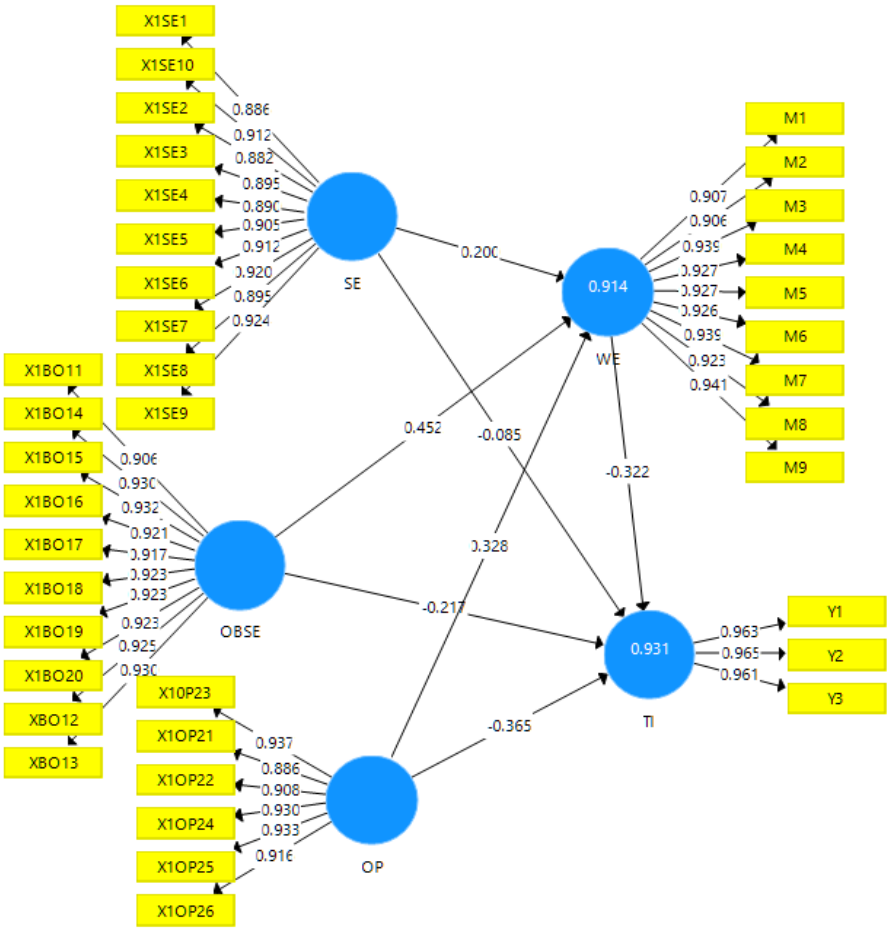
Turnover Intention	Y1	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	2,07	Rendah
	Y2	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru selama 12 bulan ke depan	2,05	Rendah
	Y3	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini sesegera mungkin	2,06	Rendah
	Total		**2,06**	**Rendah**

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3.3 dapat diketahui bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap *Turnover Intention* pada generasi z masuk pada kategori rendah yaitu dengan capaian nilai sebesar 2,06. Adapun indikator yang dianggap paling dimiliki oleh generasi z yaitu Y1 ”Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya “.

4.4 Evaluasi Model Pengukuran Outer Model

Hasil dari analisis outer model sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model

4.4.1 Convergent Validity

Pengukuran Convergent Validity adalah pengukuran validitas konstruk (Ghozali 2014). Nilai validitas untuk menentukan suatu indikator dikatakan valid jika nilai loading factor >0.7. Menurut Ghozali dan latan (2015) jika nilai

loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima atau dianggap cukup. Berikut nilai loading factor dari variabel penelitian ini:

Tabel 4.4.1 Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen

Variabel	Dimensi	Item	Loading Factor
Personal Resource	Self-efficacy	XSE1	0.886
		XSE2	0.882
		XSE3	0.895
		XSE4	0.890
		XSE5	0.905
		XSE6	0.912
		XSE7	0.920
		XSE8	0.895
		XSE9	0.924
		XSE10	0.912

	Organizational Based Self-Esteem	XBO11	0.906
		XBO12	0.925
		XBO13	0.930
		XBO14	0.930
		XBO15	0.932
		XBO16	0.921
		XBO17	0.917
		XBO18	0.923
		XBO19	0.923
		XBO20	0.923
	Optimism	XOP21	0.886
		XOP22	0.908
		XOP23	0.937
		XOP24	0.933

		XOP25	0.916
		XOP26	0.908
Work Engagement		M1	0.907
		M2	0.906
		M3	0.939
		M4	0.927
		M5	0.927
		M6	0.926
		M7	0.939
		M8	0.923
		M9	0.941
Turnover Intention		Y1	0.963
		Y2	0.965
		Y3	0.961

4.4.2 Uji Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. Discriminant validity dilihat melalui nilai cross loading yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 4.4.2: Cross Loading

	Self Efficacy	***Organization Based Self-Esteem***	***Optimis***	***Work Engagement***	***Turnover Intention***
X1SE1	**0.886**	0.820	0.789	0.814	-0.816
X1SE2	**0.882**	0.819	0.814	0.802	-0.821
X1SE3	**0.895**	0.805	0.808	0.791	-0.800

X1SE4	**0.890**	0.815	0.810	0.813	-0.807
X1SE5	**0.905**	0.810	0.803	0.833	-0.817
X1SE6	**0.912**	0.812	0.787	0.812	-0.789
X1SE7	**0.920**	0.830	0.778	0.800	-0.796
X1SE8	**0.895**	0.827	0.789	0.820	-0.812
X1SE9	**0.924**	0.857	0.811	0.841	-0.820
X1SE10	**0.912**	0.857	0.832	0.844	-0.842
X2BO11	0.816	**0.906**	0.876	0.862	-0.875
X2BO12	0.832	**0.925**	0.848	0.877	-0.870
X2BO13	0.840	**0.930**	0.849	0.880	-0.873
X2BO14	0.871	**0.930**	0.886	0.888	-0.892
X2BO15	0.865	**0.932**	0.866	0.871	-0.857
X2BO16	0.864	**0.921**	0.860	0.865	-0.866
X2BO17	0.838	**0.917**	0.850	0.864	-0.855

X2BO18	0.859	**0.923**	0.875	0.860	-0.863
X2BO19	0.823	**0.923**	0.880	0.874	-0.872
X2BO20	0.835	**0.923**	0.882	0.871	-0.873
X2OP21	0.814	0.838	**0.908**	0.830	-0.869
X2OP22	0.846	0.887	**0.930**	0.885	-0.894
X2OP23	0.835	0.864	**0.937**	0.846	-0.860
X2OP24	0.801	0.876	**0.933**	0.877	-0.885
X2OP25	0.815	0.879	**0.916**	0.851	-0.848
X2OP26	0.814	0.838	**0.908**	0.830	-0.869
M1	0.828	0.881	0.865	**0.907**	-0.888
M2	0.825	0.875	0.847	**0.906**	-0.861
M3	0.857	0.876	0.869	**0.939**	-0.877
M4	0.846	0.877	0.858	**0.927**	-0.877
M5	0.864	0.877	0.840	**0.927**	-0.846

M6	0.841	0.880	0.875	**0.926**	-0.875
M7	0.848	0.885	0.883	**0.939**	-0.905
M8	0.796	0.844	0.842	**0.923**	-0.855
M9	0.843	0.871	0.881	**0.941**	-0.884
Y1	-0.886	-0.920	-0.928	-0.920	**0.963**
Y2	-0.868	-0.913	-0.908	-0.912	**0.965**
Y3	-0.847	-0.888	-0.894	-0.896	**0.961**

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.4.2, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai >0.70, dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item adalah valid.

Tabel 4.4.3 Composite Reliability

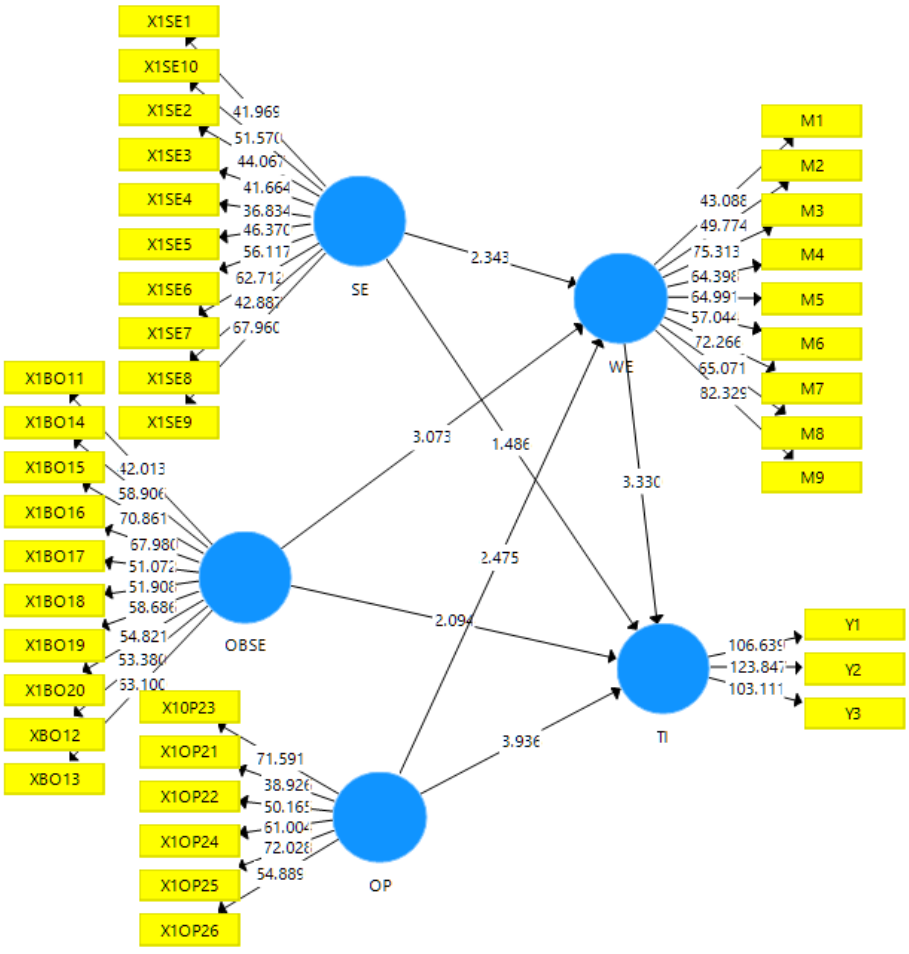
	Cronbach's Alpha	**Composite Reliability**	**AVE**

Self-efficacy	0.975	0.978	0.814
Organization Based Self-Esteem	0.981	0.983	0.852
Optimism	0.963	0.970	0.844
Work Engagement	0.979	0.982	0.858
Turnover Intention	0.961	0.974	0.927

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite Reliability nilainya > 0.70, dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (Average Variance Extracted) nilainya > 0.50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.5 Analisis Model Struktural Inner Model



Gambar 4.5 struktur inner model

Analisis model struktural (Inner Model) bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel. Seluruh item dapat dikatakan signifikan dalam mengukur konstruk eksogen. Analisis model struktural atau inner model merupakan uji yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Inner model ini dievaluasi dengan melihat nilai R-Square pada konstruk endogen.

4.5.1 R Square

Tabel 4.5.1 R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Work Engagement	0.914	0.911
Turnover Intention	0.931	0.928

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5.1 menunjukkan nilai R-Square dari variabel *work engagement* sebesar 0.914, nilai tersebut artinya bahwa variabel *work engagement* dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 91% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan nilai R-Square dari variabel *turnover intention* sebesar 0.931, nilai tersebut artinya bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 93% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian

4.5.2 F Square

Untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel maka dapat diukur dengan kriteria jika Nilai f2 sebesar 0,02 maka dikategorikan sebagai pengaruh

lemah variabel laten prediktor (variabel laten exogenous) pada tataran struktural, jika nilai f2 sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (variabel laten exogenous) pada tataran struktural, jika nilai f2 sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten exogenous) pada tataran struktural.

Tabel 4.5.2 F Square

	F-Square
Self-efficacy- Work Engagement	0.07
Organization Based Self-Esteem-Work Engagement	0.21
Optimism-Work Engagement	0.14
Self-efficacy-Turnover Intention	0.02
Organization Based Self-Esteem-Turnover Intention	0.05
Optimism-Turnover Intention	0.19
Work Engagement-Turnover Intention	0.13

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5.2 dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel *self-efficacy- work Engagement* memiliki nilai F Square 0.07 yang memiliki arti lemah. Hubungan variabel *organization based self-esteem-work engagement* memiliki nilai F Square 0.21 yang dikategorikan cukup. Hubungan variabel *optimism-work engagement* memiliki nilai F Square 0.14 yang dikategorikan lemah. Hubungan variabel *self-efficacy-turnover intention* memiliki nilai F Square 0.02 yang memiliki arti lemah. Hubungan pengaruh *organization based Self-Esteem-Turnover Intention* memiliki nilai F Square 0.05 yang berarti lemah. Hubungan pengaruh *optimism-turnover intention* memiliki nilai F Square 0.19 yang berarti cukup. Hubungan pengaruh *organization based self-esteem-turnover intention* memiliki nilai F Square 0.13 yang berarti lemah

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Jika nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) < 0.05 (5%), maka pengaruh yang signifikan. Jika nilai P-Values > 0.05 (5%), maka pengaruh yang tidak signifikan. Apabila nilai t statistic > 1.96 maka pengaruh antar variabel signifikan dan apabila nilai t statistic < 1.96 maka pengaruh antar variabel tidak signifikan.

Tabel 4.6.1 Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel	T Statistik (|	P Values	Keterangan

	Asli (O)	**O/STDEV |)**		
Self-efficacy ->work engagement.	0.200	2.343	0.020	H1a Diterima
Organizational-based self-esteem (OBSE) -> work engagement	0.452	3.073	0.002	H1b Diterima
Optimism -> work engagement	0.328	2.475	0.014	H1c Diterima
Self-efficacy->turnover intention.	-0.085	-1.486	0.138	H2a Ditolak
Organizational-based self-esteem (OBSE) -> turnover intention	-0.217	-2.094	0.037	H2b Diterima
Optimism->turnover intention.	-0.365	-3.936	0.000	H2c Diterima
Work engagement -> turnover intention	-0.322	-3.330	0.001	H3 Diterima

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji dapat digunakan sebagai alat bukti hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*.

Hasil pengujian hipotesis H1a yakni pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.200 nilai p-values sebesar 0.020 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.343 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*" **diterima**.

2. Pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *work engagement*.

Hasil pengujian hipotesis H1b yakni pengaruh *Organizational-based self-esteem* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.452 nilai p-values sebesar 0.002 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3.073 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational-based self-esteem* berpengaruh terhadap *work engagement*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Organizational-based self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*" **diterima**.

3. Pengaruh *Optimisme* terhadap *work engagement*.

Hasil pengujian hipotesis H1c yakni pengaruh *Optimisme* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.328 nilai p-values sebesar 0.014 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.475 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Optimism* berpengaruh terhadap *work engagement*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Optimism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*" **diterima**.

4. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H2a yakni pengaruh *Self-efficacy* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.085 nilai p-values sebesar 0.138 > 0,05 dan t-statistik sebesar -1.486 > -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*" **ditolak**.

5. Pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H2b yakni pengaruh *Organizational-based self-esteem* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.217 nilai p-values sebesar 0.037 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.094 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational-based self-esteem* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan

bahwa "*Organizational-based self-esteem* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*" **diterima**.

6. Pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H2c yakni pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.365 nilai p-values sebesar 0.000 < 0,05 dan t-statistik sebesar -3.936 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Optimism* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Optimism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*" **diterima**.

7. Pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H3 yakni pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.322 nilai p-values sebesar 0.001 < 0,05 dan t-statistik sebesar -3.330 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*" **diterima**

4.6.2 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	**Sampel Asli (O)**	**T Statistik (| O/STDEV |)**	**P Values**	**Keterangan**

Self-efficacy ->work engagement -> turnover intention	-0.065	-2.059	0.040	H4a Diterima
Organizational-based self-esteem (OBSE) ->work engagement -> turnover intention	-0.146	-2.037	0.042	H4b Diterima
Optimism ->work engagement -> turnover intention	-0.106	-2.092	0.037	H4c Diterima

Sumber : Data diolah 2024

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t.

Hasil pengujian hipotesis H4a yakni Pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.065 nilai p-values sebesar 0.040 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.059 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*work engagemen*t

mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention*" **diterima**.

2. Pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t.

Hasil pengujian hipotesis H4b yakni Pengaruh *Organizational-based self-esteem* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.146 nilai p-values sebesar 0.042 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.037 <-1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational-based self-esteem* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*work engagemen*t mampu memediasi pengaruh *Organizational-based self-esteem* terhadap *turnover intention*" **diterima**.

3. Pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t.

Hasil pengujian hipotesis H4b yakni Pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.106 nilai p-values sebesar 0.037 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.092 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Optimism* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*work engagemen*t mampu memediasi pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention*" **diterima**.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *work engagement*.

Hasil pengujian hipotesis H1a pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0.200 nilai p-values sebesar 0.020 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.343 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* yang dimiliki pekerja generasi z Yogyakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya semakin tinggi *Self-efficacy* pada generasi z maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada perusahaan ia bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Cotel et.al (2021); Hakanen & Bakker (2021) yang mengatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan *work engagement*.

Pada analisis deskriptif *Self-efficacy* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,89 dengan item ”Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras”. Pada analisis deskriptif *work engagement* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,88 dengan item “Pekerjaan saya memberi saya inspirasi”. Artinya, generasi z menganggap bahwa perasaan dan sifat positif untuk teguh pada tujuan yang ingin dicapai merupakan hal yang penting bagi mereka untuk memberikan inspirasi dan keterikatan selama mereka bekerja. Self efficacy merupakan istilah yang menunjukkan keyakinan diri pada kemampuan sendiri, serta mampu melaksanakan peran dan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan tertentu (Suharsaputra, 2013). Menurut Robinson et al., (2015)

work engagement yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya. Dengan demikian *Self-efficacy* pada generasi z di Yogyakarta dapat menciptakan keterikatan kerja atau *work engagement* yang baik dan mengarahkan karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Generasi z harus belajar bagaimana mempunyai keyakinan dalam menyelesaikan tugasnya agar bisa mempunyai keterikatan kerja dan berkontribusi positif bagi perusahaannya.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Self-efficacy* atau keyakinan diri yang dimiliki oleh generasi z Yogyakarta memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja atau *work engagement*. Generasi z sebagai salah satu generasi pekerja saat ini perlu untuk memiliki rasa keyakinan dalam diri ketika bekerja, meningkatkan komitmen organisasi serta keterikatan kerja menjadi salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Self-efficacy yang kuat membantu generasi z untuk tetap termotivasi meskipun menghadapi hambatan atau kegagalan dan tidak mudah menyerah, bahkan dapat melihat kesulitan sebagai kesempatan untuk belajar, yang pada akhirnya dapat memperkuat keterlibatan mereka dalam bekerja. Ketika seseorang merasa mampu (memiliki *self-efficacy* yang tinggi), mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan kemampuan

terbaik. Semakin tinggi *self-efficacy* pada generasi z maka akan semakin tinggi juga *work engagement*.

2. Pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *work engagement*

Hasil pengujian hipotesis H1b pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0.452 nilai p-values sebesar 0.002 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3.073 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational-based self-esteem* yang dimiliki pekerja generasi z Yogyakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya semakin tinggi *Organizational-based self-esteem* pada generasi z maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada perusahaan ia bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Cotel et.al (2021); Hakanen & Bakker (2021) yang mengatakan bahwa *Organizational-based self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Pada analisis deskriptif *Organizational-based self-esteem* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,92 dengan item ”Organisasi saya mengakui usaha saya”. Pada analisis deskriptif *work engagement* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,88 dengan item “Pekerjaan saya memberi saya inspirasi”. Artinya, generasi z menganggap bahwa penting untuk individu merasa dihargai, diakui, dan dihormati oleh organisasi, serta sejauh mana kontribusi mereka dihargai dan diakui di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan keterikatan

kerja atau *work engagement*. Ghufron dan Risnawita (2016) mengatakan Self-esteem adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Menurut Robinson et al., (2015) *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya. Dengan demikian *Organizational-based self-esteem* pada generasi z di Yogyakarta dapat menciptakan keterikatan kerja atau *work engagement* yang baik dan mengarahkan karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Generasi z merasa harga diri merupakan hal yang sangat penting dalam konteks perusahaan apalagi dihubungkan dengan keterikatan kerja.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Organizational-based self-esteem* atau harga diri berbasis organisasi yang dimiliki oleh generasi z Yogyakarta memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja atau *work engagement.* Karyawan generasi z yang memiliki OBSE (*Organizational-based self-esteem*) yang tinggi cenderung merasa lebih dihargai oleh organisasi, yang dapat meningkatkan rasa puas dan motivasi mereka terhadap pekerjaan. Karyawan generasi z yang merasa bahwa mereka bagian penting dari organisasi cenderung lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berarti. Oleh karena itu bagi organisasi, penting untuk menciptakan lingkungan yang

mendukung dan menghargai kontribusi setiap individu agar dapat meningkatkan engagement karyawan.

3. Pengaruh *Optimisme* terhadap *work engagement*

Hasil pengujian hipotesis H1c pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0.328 nilai p-values sebesar 0.014 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.475 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Optimism* yang dimiliki pekerja generasi z Yogyakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya semakin tinggi *Optimism* pada generasi z maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada perusahaan ia bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Cotel et.al (2021); Hakanen & Bakker (2021) yang mengatakan bahwa *Optimism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Pada analisis deskriptif *Optimism* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,95 dengan item bermuatan konotasi negatif ”Saya hampir tidak pernah berharap segala sesuatunya berjalan sesuai keinginan saya”. Pada analisis deskriptif *work engagement* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,88 dengan item “Pekerjaan saya memberi saya inspirasi”. Generasi z yang memiliki sikap optimis biasanya memiliki cara pandang yang positif terhadap pekerjaan mereka dan merasa lebih terlibat dalam tugas-tugas yang dihadapi. Optimisme merupakan kecenderungan untuk berasumsi bahwa hasil yang baik pada umumnya akan dialami dalam hidup dan untuk percaya bahwa hasil positif akan

diperoleh dari aktivitas yang dilakukan (Scheier et al., 1994). Menurut Robinson et al., (2015) *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya. Dengan demikian *Optimism* pada generasi z di Yogyakarta dapat menciptakan keterikatan kerja atau *work engagement* yang baik dan mengarahkan karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Generasi z merasa rasa optimis merupakan hal yang sangat penting dalam konteks perusahaan apalagi dihubungkan dengan keterikatan kerja.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Optimism* yang dimiliki oleh generasi z Yogyakarta memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja atau *work engagement.* Optimisme memainkan peran besar dalam keterlibatan atau keterikatan kerja. Pekerja generasi z yang optimis, cenderung melakukan tugasnya dengan pola pikir positif, yang dapat menghasilkan motivasi, produktivitas, dan rasa komitmen yang lebih besar. Individu dengan sifat optimis juga cenderung melihat sebuah tantangan sebagai peluang untuk berkembang, sehingga membuat mereka lebih tangguh dalam menghadapi kemunduran. Di tempat kerja, optimisme berpeluang dapat menumbuhkan budaya kolaborasi, komunikasi terbuka, serta inovasi. Orang yang optimis tentang peran mereka cenderung mengambil inisiatif, menyumbangkan ide-ide baru, dan merasa memiliki rasa kepemilikan dalam pekerjaan mereka.

4. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H2a pada penelitian ini ditolak, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar -0.085 nilai p-values sebesar 0.138 > 0,05 dan t-statistik sebesar -1.486 > -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* yang dimiliki pekerja generasi z Yogyakarta tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* pada generasi z tidak serta merta semakin rendah juga *turnover intention* pada perusahaan.

Pada analisis deskriptif *Self-efficacy* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,89 dengan item ”Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras”. Pada analisis deskriptif *turnover intention* masuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 2,07 dengan item “Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya”.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi *Self-efficacy* atau keyakinan diri yang dimiliki oleh generasi z Yogyakarta, maka ada kemungkinan semakin bertambah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atau *turnover intention.* Karyawan yang merasa percaya diri dengan kemampuan mereka pada dasarnya lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk bertahan dalam organisasi. Namun hal ini tidak serta selalu saja terjadi terutama pada generasi z. Menurut penelitian Hardaningtyas (2020) karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan

memiliki kepercayaan bahwa mereka telah memberi terlalu banyak kepada organisasi mereka. Oleh karena itu, mereka bisa cenderung akhirnya bernegosiasi lebih banyak untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi sementara pada saat yang sama melihat lebih banyak tawaran pekerjaan/organisasi alternatif. Jika mereka tidak cukup dihargai atas apa yang mereka lakukan untuk organisasi maka akan ada kemungkinan karyawan tersebut mencari posisi atau pekerjaan di perusahaan lain.

5. Pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H2b pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar -0.217 nilai p-values sebesar 0.037 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.094 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational-based self-esteem* yang dimiliki pekerja generasi z Yogyakarta berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *Organizational-based self-esteem* pada generasi z maka akan semakin rendah juga *turnover intention* pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Andriyani et.al (2024); Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024); dan Agarwal, U.A., & Singh,S.,K., (2024) yang mengatakan bahwa *Organizational-based self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Pada analisis deskriptif *Organizational-based self-esteem* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,95 dengan item berkonotasi negatif "Saya hampir tidak pernah berharap segala sesuatunya berjalan sesuai keinginan saya". Pada analisis deskriptif *turnover intention* masuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 2,07 dengan item "Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya". Generasi z menganggap bahwa Secara keseluruhan, OBSE berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi OBSE seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka, karena mereka merasa dihargai dan diakui dalam lingkungan organisasi.. Ghufron dan Risnawita (2016) mengatakan Self-esteem adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* dianggap sebagai salah satu kunci prediktor untuk pergantian karyawan dan sering kali merupakan tahap terakhir sebelum karyawan berhenti (Griffeth et al, 2000). Dengan demikian *organizational-based self-esteem* pada generasi z di Yogyakarta dapat menurunkan keinginan untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *organizational-based self-esteem* yang dimiliki oleh generasi z Yogyakarta memiliki pengaruh yang negatif terhadap niat berhenti bekerja atau *turnover intention.* Ketika seorang karyawan dari generasi z merasa dihargai di dalam organisasi, melalui

pengakuan, pemberian kesempatan untuk berkembang, atau penghargaan terhadap kontribusi mereka, OBSE mereka akan meningkat. Semakin tinggi OBSE, semakin besar kemungkinan karyawan untuk merasa diterima dan dihargai, yang akan memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak dihargai atau terabaikan, akan mengalami penurunan OBSE, yang akan memperburuk perasaan negatif mereka terhadap pekerjaan dan meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Jika karyawan atau pekerja memiliki OBSE rendah dalam jangka waktu yang lama, mereka mungkin mengalami kelelahan emosional atau *burnout*, karena mereka merasa bahwa kerja keras mereka tidak dihargai atau tidak diperhatikan., yang mana bisa mengarah pada penurunan motivasi kerja dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

6. Pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H2c pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar -0.365 nilai p-values sebesar 0.000 < 0,05 dan t-statistik sebesar -3.936 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Optimism* yang dimiliki pekerja generasi z Yogyakarta berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *Optimism* pada generasi z maka akan semakin rendah juga *turnover intention* pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Andriyani et.al (2024); Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024); dan Agarwal, U.A., & Singh,S.,K., (2024) yang

mengatakan bahwa *Optimism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Pada analisis deskriptif *Optimism* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,86 dengan item "Pekerjaan saya memberi saya inspirasi". Pada analisis deskriptif *turnover intention* masuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 2,07 dengan item "Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya". Generasi z menganggap bahwa orang yang merasa optimis seringkali memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan cenderung merasa lebih puas dengan tugas yang mereka jalani. Kepuasan kerja ini bisa mengurangi niat untuk mencari pekerjaan lain. Optimisme merupakan kecenderungan untuk berasumsi bahwa hasil yang baik pada umumnya akan dialami dalam hidup dan untuk percaya bahwa hasil positif akan diperoleh dari aktivitas yang dilakukan (Scheier et al., 1994). Keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* dianggap sebagai salah satu kunci prediktor untuk pergantian karyawan dan sering kali merupakan tahap terakhir sebelum karyawan berhenti (Griffeth et al, 2000). Dengan demikian *Optimism* pada generasi z di Yogyakarta dapat menurunkan keinginan untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Optimism* yang dimiliki oleh generasi z Yogyakarta memiliki pengaruh yang negatif terhadap niat berhenti bekerja atau *turnover intention.* Bagi generasi z, rasa optimis merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki. Karyawan generasi z yang

optimis cenderung lebih baik dalam menyelaraskan antara keterampilan, kekuatan, dan tujuan pribadi mereka dengan pekerjaan mereka. Penyelarasan ini dapat menghasilkan rasa tujuan dan kepuasan yang lebih besar dalam peran mereka di pekerjaan yang dilakukan. Jika seorang karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka saat ini menawarkan jalur untuk berkembang, dan mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, mereka cenderung akan bertahan. Sebaliknya, karyawan yang kurang optimis mungkin melihat tantangan sebagai hambatan, yang menyebabkan mereka mempertimbangkan untuk pindah.

7. Pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis H3 pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar -0.322 nilai p-values sebesar 0.001 < 0,05 dan t-statistik sebesar -3.330 <-1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* yang dimiliki pekerja generasi z Yogyakarta berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work engagement* atau keterikatan kerja pada generasi z maka akan semakin rendah juga *turnover intention* pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Gupta, M., & Shaheen, M. (2017); Alhajaj, W.E. & Ahmad, S.Z. (2024); Anasori, E., et. al., (2021) yang mengatakan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada analisis deskriptif *work engagement* masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,88 dengan item "Pekerjaan saya memberi saya inspirasi". Pada analisis deskriptif *turnover intention* masuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 2,07 dengan item "Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya". Generasi z menganggap bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja mereka, semakin kecil kemungkinan mereka akan berencana untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut Kahn (2012) menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka. Keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* dianggap sebagai salah satu kunci prediktor untuk pergantian karyawan dan sering kali merupakan tahap terakhir sebelum karyawan berhenti (Griffeth et al, 2000). Dengan demikian *work engagement* pada generasi z di Yogyakarta dapat menurunkan keinginan untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja yang dimiliki oleh generasi z Yogyakarta memiliki pengaruh yang negatif terhadap niat berhenti bekerja atau *turnover intention.* Karyawan generasi z yang merasa terlibat cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Generasi z yang mempunyai keterikatan kerja atau *work engagement* yang tinggi akan merasa lebih puas dengan

pekerjaan mereka, lebih berkomitmen, dan lebih terhubung dengan tujuan dan nilai perusahaan. Oleh karena itu, tingkat keterlibatan yang tinggi dapat berfungsi sebagai penghambat dari turnover intention. Dapat disimpulkan untuk mengurangi *turnover intention*, organisasi harus berfokus pada peningkatan *work engagement* karyawan.

8. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t.

Hasil pengujian hipotesis H4a pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh adanya pengaruh secara tidak langsung yaitu pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.065 nilai p-values sebesar 0.040 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.059 < -1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kim, & Hyun (2017); dan Lopez et. al., (2020) yang mengatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagemen*t

Walaupun *self-efficacy* terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan, namun *work engagemen*t terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan. Pada generasi z di Yogyakarta, *work engagemen*t dapat memediasi *self-efficacy* dan *turnover intention.* Menurut Kahn (2012) menyatakan bahwa

work engagement didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagemen*t berpengaruh negatif. Karyawan generasi z dengan *self-efficacy* atau efikasi diri yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan pola pikir yang positif. Misalnya, jika mereka diberi proyek yang menantang, mereka percaya bahwa mereka dapat berhasil melalui usaha dan ketekunan. Karyawan generasi z yang engage atau terlibat akan cenderung merasakan rasa memiliki dan nilai dalam organisasi, akibatnya, komitmen organisasi mereka meningkat, dan keinginan mereka untuk keluar atau *turnover intention* berkurang. Memperkuat *self-efficacy* karyawan generasi z dapat melalui pelatihan, umpan balik, dan kepemimpinan yang mendukung, sambil mempromosikan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan, dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi pergantian karyawan didalam perusahaan.

9. Pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t.

Hasil pengujian hipotesis H4b pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh adanya pengaruh secara tidak langsung yaitu pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention* dengan

dimediasi oleh *work engagemen*t menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.146 nilai p-values sebesar 0.042 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.037 <- 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational-based self-esteem* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kim, & Hyun (2017); dan Lopez et. al., (2020) yang mengatakan bahwa pengaruh *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagemen*t.

Terdapat pengaruh *Organizational-based self-esteem* terhadap *turnover intention*, dan *work engagemen*t terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan. Melalui *work engagement*, *Organizational-based self-esteem* terhadap *turnover intention* terbukti berpengaruh. Artinya pada karyawan generasi z di Yogyakarta, *work engagemen*t dapat memediasi *Organizational-based self-esteem* dan *turnover intention.* Menurut Kahn (2012) menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh *Organizational-based self-esteem* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagemen*t berpengaruh negatif. *Organizational-based self-esteem* yang tinggi dapat mengurangi turnover intention, dengan work engagement sebagai mediator.

Organizational-based self-esteem bukan hanya mempengaruhi persepsi diri karyawan, tetapi juga mempengaruhi bagaimana mereka berhubungan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai lebih cenderung berusaha maksimal dalam pekerjaan mereka, meningkatkan *work engagement*, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Meningkatkan OBSE untuk menurunkan niat keluar kerja melalui keterikatan kerja dapat dilakukan melalui pemberian dukungan sosial, memberi tantangan dalam pekerjaan yang dilakukan, serta peran yang jelas dan penting dalam organisasi sehingga karyawan dari generasi z merasa lebih terlibat atau terikat dengan organisasinya.

10. Pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t.

Hasil pengujian hipotesis H4c pada penelitian ini diterima, hal ini dibuktikan oleh adanya pengaruh secara tidak langsung yaitu pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.106 nilai p-values sebesar 0.037 < 0,05 dan t-statistik sebesar -2.092 <-1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Optimism* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *work engagemen*t. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kim, & Hyun (2017); dan Lopez et. al., (2020) yang mengatakan bahwa

pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagemen*t

Pengaruh *Optimisme* terhadap *turnover intention* terbukti berpengaruh, dan *work engagemen*t terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan. Melalui *work engagement*, *Optimism* terhadap *turnover intention* terbukti berpengaruh. Artinya pada karyawan generasi z di Yogyakarta, *work engagemen*t dapat memediasi *Optimism* dan *turnover intention.* Menurut Kahn (2012) menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh *optimisme* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagemen*t. Optimisme pada generasi z berfungsi sebagai pendorong utama untuk meningkatkan keterlibatan atau keterikatan dalam pekerjaan. Karyawan generasi z yang optimis memiliki harapan tinggi terhadap masa depan dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih mungkin untuk merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka. Ketika seseorang merasa terlibat, mereka merasa memiliki koneksi yang lebih dalam dengan pekerjaan atau organisasi mereka, merasa diberdayakan, dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Rasa optimis berkontribusi pada penurunan turnover intention, karena mereka merasa

lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan membuat lebih sedikit alasan untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. *Self-efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap *work engagemen*t generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi *work engagemen*t
2. *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terbukti berpengaruh positif terhadap *work engagemen*t generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational-based self-esteem* maka semakin tinggi *work engagemen*t
3. *Optimism* terbukti berpengaruh positif terhadap *work engagemen*t generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *optimism* maka semakin tinggi *work engagemen*t.
4. *Self-efficacy* tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* generasi z di Yogyakarta. hal ini tidak menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *turnover intention*
5. *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi *organizational-based self-esteem* maka semakin rendah *turnover intention*

6. *Optimism* terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *optimism* maka semakin rendah *turnover intention*
7. *work engagement* terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* generasi z di Yogyakarta. hal ini tidak menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah *turnover intention*
8. *Self-efficacy* terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan mediasi *work engagemen*t pada generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self-efficacy* yang dimediasi *work engagement*, maka semakin rendah *turnover intention*
9. *Organizational-based self-esteem (OBSE)* terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan mediasi *work engagemen*t pada generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational-based self-esteem* yang dimediasi *work engagement*, maka semakin rendah *turnover intention*
10. *Optimism* terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan mediasi *work engagemen*t pada generasi z di Yogyakarta. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Optimism* yang dimediasi *work engagement*, maka semakin rendah *turnover intention*

5.2 Saran

Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi praktis bagi perusahaan ketika dihadapkan dengan pekerja dari generasi z. Ketika perusahaan mencoba menemukan cara-cara strategis untuk mendukung dan mempertahankan karyawan di organisasi mereka, perusahaan harus mempertimbangkan bahwa mendukung karyawan untuk memiliki sumber daya pribadi tingkat tinggi (efikasi diri, OBSE, dan optimisme) adalah penting, sehingga memudahkan mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien. perusahaan juga harus mempertimbangkan untuk mencari cara menciptakan dan memelihara lingkungan kerja dimana karyawan difasilitasi dan dilatih untuk memiliki sumber daya pribadi atau *personal resource* tinggi, yang mengarah pada peningkatan keterlibatan atau keterikatan kerja dan hasil yang lebih positif

5.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan perlu diperhatikan dan dipertimbangkan untuk penelitian di masa mendatang. Dalam penelitian ini target sampel 150 dan data yang yang sesuai dengan kriteria hanya 100 sampel. Mengingat kompleksitas item dari setiap indikator, sebaiknya target sampel lebih diperbanyak untuk semakin meningkatkan akurasi. Penelitian ini tidak dapat sepenuhnya mengontrol variabel eksternal seperti faktor sosial-ekonomi, yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Ditambah dengan fakta sulitnya mencari

pekerjaan pasca pandemi, mungkin bisa menjadi variabel yang diperhitungkan di penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: *Aswaja Pressindo*.

Agarwal, U.A., & Singh,S.,K., (2024) Does Co-worker Incivility Increase Perceived Knowledge Hiding? The Mediating Role of Work Engagement and Turnover Intentions and the Moderating Role of Cynicism. *British Journal of Management*, 15(3), 1281-1295. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12759

Agarwal, U. A., Datta, S., Blake- Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions. *Career Development International*, 17(3), 208–230. https://doi.org/10.1108/13620431211241063

Anasori, E., et. al., (2021). The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context. *International Journal of Hospitality Management*, 94, https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102829

Andriyani, Chasanah, Alfatih, S., & Jannah S, M. (2024). The influence of personal resources and job stress on turnover intention among employees in the ground transportation industry. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(1), 52–60. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v12i1.284

Alhajaj, W.E. and Ahmad, S.Z. (2024), The effectiveness of human resource management practices, work engagement and self-efficacy in minimizing talent turnover intention, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(8), 2414-2440. https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2023-0090

BPS.com.(https://yogyakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTc0IzI=/proyeksi-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-d-i-yogyakarta-x-1000-2017-2025.html). Diakses pada 22 Oktober 2024

Colarelli, S. M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 633. https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.4.633

Cotel, A., Golu. F., & Oprea, B. (2021). Job resources, personal resources, and work engagement of healthcare workers from Romania. *Romanian Journal of neurology*, 20(4), 458-461. DOI: 10.37897/RJN.2021.4.8

Deloitte. (2022). The Deloitte Global 2022 Generasi-Z & Millennial Survey. (https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte 2022-genz- millennial-survey.pdf). Diakses tanggal 23 Oktober 2024.

Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: moderation by psychological capital in India. *Verslas: Teorija ir Business: Theory and practice*, 1(8), 136–143

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2024). *T*he relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 27(3), 227-243. https://doi.org/10.1177/23409444211012419

Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024). Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and

Turnover Intention. *Psychological Reports*, 127(1), 392-418. https://doi.org/10.1177/00332941221103536

Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). The impact of personal resources on turnover intention the mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 705–721. doi:10.1108/ejtd-05-2017-0048

Kumar & Yacob. (2012). A study on turnover intentioned in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (5): 9-42.

López, S.M., Extremera, N., & Álvarez, N.S., (2020). The Interactive Effects of Personal Resources on Teachers' Work Engagement and Withdrawal Intentions: A Structural Equation Modeling Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2170. https://doi.org/10.3390/ijerph17072170

Mercer.com.(https://www.mercer.com/en-my/about/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean/). Diakses pada 22 Oktober 2024.

Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill–Building Approach. *New York: John Wiley & Sons,* 6th Edition.

Supomo, B. & Indrianto, N. (2009). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. *BPFE, Yogyakarta,* Edisi Pertama

Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi-Z Pada Industri FMCG. Liquidity: *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 10(2), 236-246. https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327

Priyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. *Zifatama Publishing*, Edisi Revisi Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2023). *Strategic Human Resource Management: A Global Perspective* Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, *18*(2), 295–320. https://doi.org/10.1177/014920639201800205

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. https://doi.org/10.1348/096317908X285633

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128. https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan, saya Ahmad Fauzi Makarim. Mahasiswa jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Personal Resources terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Engagement pada Generasi Z di Yogyakarta. Saya mohon kesediaan saudara/i guna mengisi kuesioner di bawah ini. Data yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan digunakan untuk kepentingan lainnya. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat,

Ahmad Fauzi Makarim

Pengaruh *Personal Resources* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada Generasi Z di Yogyakarta

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

    a. Pria

    b. Wanita

2. Umur

    a. < 16 tahun

    b. 16-27 tahun

    c. >27 tahun

3. Apakah anda sudah atau pernah bekerja ?

    a. Ya

    b. Tidak

4. Jika “Ya” sudah berapa lama anda bekerja ?

    a. Ya

    b. Tidak

INSTRUKSI

Mohon anda memberi tanda lingkaran (O) pada nomor di bawah ini sesuai dengan penilaian anda dan prioritas anda dalam menilai setiap item pertanyaan. Beberapa pertanyaan berikut ini (Nomer 1-26) memiliki 5 alternatif jawaban, silahkan tandai salah satu dari kelima pilihan jawaban tersebut.

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

N: Netral

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Sedangkan untuk nomor 26-35 memiliki 5 alternatif jawaban, silahkan pilih satu dari kelima pilihan jawaban tersebut

TP: Tidak pernah

SJ: Sangat jarang

KK: Kadang-kadang

SE: Sering

S: Selalu

Untuk nomor 35-38 memiliki 5 alternatif jawaban, silahkan pilih satu dari kelima pilihan jawaban tersebut

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

N: Netral

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Pertanyaan di bawah berkaitan dengan Personal Resource						
Personal Resource – self-efficacy Menurut anda seberapa penting atau setujuka hal-hal berikut ?						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras					
2.	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan					

	sarana untuk mendapatkan apa yang saya inginkan					
3.	Mudah bagi saya untuk berpegang teguh pada tujuan dan mencapai sasaran saya					
4.	Saya yakin dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien					
5.	Berkat akal sehat saya, saya tahu cara menangani situasi tak terduga					
6	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya menginvestasikan upaya yang diperlukan					
7	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena					

	saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasinya.					
8	Ketika saya dihadapkan dengan suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.					
9	Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya dapat memikirkan solusi					
10	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang menghadang saya					
Personal Resource - Organization Based Self-Esteem (OBSE)		STS	TS	N	S	SS
11	Saya merasa dihargai oleh organisasi saya					

12	Saya yakin akan kemampuan saya untuk berkontribusi pada tujuan organisasi saya					
13	Organisasi saya mengakui usaha saya					
14	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi saya					
15	Saya bangga menjadi anggota organisasi ini.					
16	Saya yakin pekerjaan saya dihargai oleh organisasi					
17	Saya merasa kontribusi saya terhadap organisasi penting.					
18	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja saya					
19	Saya yakin saya adalah aset yang berharga bagi organisasi saya					

20	Saya merasa pekerjaan saya diakui oleh organisasi					
Personal Resource - Optimism		STS	TS	N	S	SS
21	Di masa yang tidak pasti, saya biasanya mengharapkan yang terbaik					
22	Jika sesuatu bisa salah bagi saya, itu pasti akan terjadi					
23	Saya selalu optimis tentang masa depan saya					
24	Saya hampir tidak pernah berharap segala sesuatunya berjalan sesuai keinginan saya					
25	Saya jarang berharap hal-hal baik akan terjadi pada saya					
26	Secara keseluruhan, saya berharap lebih banyak hal baik					

	akan terjadi pada saya daripada hal buruk					

Pertanyaan di bawah berkaitan dengan Work Engagement						
Work Engagement – Vigor Menurut anda seberapa penting atau setujuka hal-hal berikut ?						
No	**Pertanyaan**	P	J	K	S	SS
27	Saat bekerja, saya merasa penuh energi					
28	Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat					
29	Saat bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja					
Work Engagement – Dedication						

30	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
31	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
32	Pekerjaan saya memberi saya inspirasi					
Work engagement – absorption						
33	Waktu berlalu cepat saat saya bekerja					
34	Saat bekerja, saya melupakan semua hal di sekitar saya					
35	Saya merasa senang saat bekerja dengan sungguh-sungguh					

Pertanyaan di bawah berkaitan dengan *Turnover Intention*						
Menurut anda seberapa penting atau setujuka hal-hal berikut ?						
No	Pertanyaan	STS	S	N	S	SS
36	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya					
37	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru selama 12 bulan ke depan					
38	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini sesegera mungkin					