

**PENGARUH *JOB EXPECTATION* DAN *JOB OPPORTUNITY*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMODERASI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GENERASI Z DI KOTA  
MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**FARELLA SALSABILA ARIFIN**

**NIM : 200501110019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH *JOB EXPECTATION* DAN *JOB OPPORTUNITY*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMODERASI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GENERASI Z DI KOTA  
MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)



O l e h

**FARELLA SALSABILA ARIFIN**

**NIM : 200501110019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB EXPECTATION* DAN *JOB OPPORTUNITY* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* YANG DIMODERASI LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP GENERASI Z DI KOTA MALANG

### SKRIPSI

Oleh

**Farella Salsabila Arifin**

NIM : 200501110019

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

**NIP. 199311292020121005**

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB EXPECTATION* DAN *JOB OPPORTUNITY* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* YANG DIMODERASI LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP GENERASI Z DI KOTA MALANG

### SKRIPSI

Oleh

**FARELLA SALSABILA ARIFIN**

NIM : 200501110019

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Penguji I

**Choirul Rozi, SS., M.Pd**

NIP. 198708082023211025



2 Penguji II

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M**

NIP. 197311172005011003



3 Penguji III

**Ryan Basith Fasih Khan, MM**

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE., MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farella Salsabila Arifin

NIM : 200501110019

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya susun untuk memenuhi persyaratan kelulusan Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Malik Ibrahim Malang berjudul :

**PENGARUH JOB EXPECTATION DAN JOB OPPORTUNITY TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMODERASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GENERASI Z DI KOTA MALANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Berikutnya, jika terdapat "klaim" dari pihak lain dimasa datang, hal tersebut tidak menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Fakultas Ekonomi, melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Pernyataan ini saya buat atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

Malang, 16 Desember 2024

Hormat Saya,



Farella Salsabila Arifin  
NIM. 200501110019

## **HALAMAN PENGESAHAN**

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT atas kekuatan dan kemudahan yang telah diberikan kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini ditingkat Pendidikan S1.

Kepada orang tua saya Bapak Zainul Arifin dan Ibu Nur Hanifah atas doa yang tak ternilai harganya.

Saya mengucapkan rasa terima kasih kepada dosen pembimbing, penguji, dan pengajar yang telah menyisihkan waktu mereka untuk membantu saya berkembang, memberikan arahan dan pengetahuan yang sangat berharga. Saya ingin menyampaikan apresiasi yang tulus kepada para dosen atas kontribusi yang mereka berikan.

Persembahkan skripsi untuk semua dengan harapan semoga bisa membawakan manfaat dan keberkahan atas ilmu saya. Amin

## HALAMAN MOTTO

“ Hidup harus kuat, hidup harus sabar. Tidak perlu merasa paling tersakiti, karena setiap manusia pasti memiliki masalah dan cobaan diversi masing-masing. Jangan patah semangat, jangan menyerah, Allah selalu ada buat kamu, Allah tau yang terbaik buat kamu ♥ ”

Bun ~

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT penelitian ini telah berhasil terselesaikan atas rahmat dan petunjuk-Nya. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Job Expectation* dan *Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention* yang Dimoderasi Lingkungan Kerja terhadap Generasi Z di Kota Malang”. Sholawat serta salam tetap tucurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan petunjuk dari zaman kegelapan hingga menuju jalan yang terang benerang.

Penulis mengakui bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan dan kontribusi pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainudin, M.A., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ryan Basith Fasih Khan, MM selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Bapak Zainul Arifin dan Ibu Nur Hanifah serta keluarga besar yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis.
7. Kepada Pak Cong, terima kasih banyak sudah menemani saya mulai 2017, terima kasih sudah selalu support, terima kasih untuk semuanya yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu. Semoga kita bisa sukses dan bahagia terus.

8. Kepada Pasukan Ciu, terima kasih banyak sudah menjadi teman yang baik dan sudah menjadi bagian dari kehidupan saya yang selalu ada disaat susah maupun senang.
9. *Last but no least*, ya! Nangis sedikit ngetiknya gapapa ya. Terima kasih sudah kuat dihantam dan diterjang keadaan serta bekerja hingga titik ini, meskipun terkadang masih suka menangis dan mengeluh. Terima kasih atas hahahihi yang selalu ditunjukkan, selamat memulai kehidupan selanjutnya, tetap semangat, jangan menyerah, Allah *always be with you*.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang masih harus ditingkatkan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk siapapun yang membacanya.

Malang, 16 Desember 2024

Farella Salsabila Arifin

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i> .....	xviii
مختصر البحث .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Hasil Hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Kajian Teoritis .....	14

2.2.1	<i>Job Expectation</i> .....	14
2.2.2	<i>Job Opportunity</i> .....	16
2.2.3	<i>Turnover Intention</i> .....	19
2.2.4	Lingkungan Kerja.....	22
2.3	Kerangka Konseptual.....	26
2.4	Hipotesis Penelitian .....	26
2.4.1	Pengaruh <i>Job Expectation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	26
2.4.2	Pengaruh <i>Job Opportunity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	27
2.4.3	Pengaruh <i>Job Expectation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimoderasi Lingkungan Kerja .....	27
2.4.4	Pengaruh <i>Job Opportunity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimoderasi Lingkungan Kerja .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	29
3.2	Lokasi Penelitian .....	29
3.3	Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel.....	30
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5	Data dan Jenis Data.....	31
3.5.1	Data Primer .....	31
3.5.2	Data Sekunder .....	31
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7	Defisini Operasional Variabel .....	32
3.8	Skala Pengukuran .....	37

3.9	Analisi data.....	37
3.9.1.	<i>Outer Model</i> (Model Pengukuran) .....	38
3.9.2.	<i>Inner Model</i> (Model Struktural) .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>41</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Obyek Penelitian.....</b>	<b>41</b>
4.1.1	Pekerja Generasi Z di Kota Malang.....	41
<b>4.2</b>	<b>Distribusi Karakteristik Responden .....</b>	<b>41</b>
4.2.1	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2	Berdasarkan Usia.....	42
<b>4.3</b>	<b>Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>43</b>
4.3.1	Variabel <i>Job Expectation</i> .....	43
4.3.2	Variabel <i>Job Opportunity</i> .....	44
4.3.3	Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	44
4.3.4	Variabel Lingkungan Kerja.....	45
<b>4.4</b>	<b>Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS) .....</b>	<b>46</b>
4.4.1	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	46
4.4.2	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	50
<b>4.5</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>53</b>
4.5.1	Pengaruh <i>Job Expectation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	53
4.5.2	Pengaruh <i>Job Opportunity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	53
4.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja memediasi <i>Job Expectation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	54
4.5.4	Pengaruh Lingkungan Kerja memediasi <i>Job Opportunity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>56</b>

<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>56</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran .....</b>	<b>57</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Usia Kerja yang Bekerja Seminggu yang Lalu .....	2
Gambar 1. 2 Tingkat Kesetiaan Karyawan .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Diagram Jalur Outer Model .....	46

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2. 2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian .....	13
Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 2 Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 3 Variabel Job Expectation .....	43
Tabel 4. 4 Variabel Job Opportunity .....	44
Tabel 4. 5 Variabel Turnover Intention .....	44
Tabel 4. 6 Variabel Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 4. 7 Convergent validity .....	47
Tabel 4. 8 Discriminant validity .....	48
Tabel 4. 9 Average Variance Extracted (AVE).....	49
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4. 11 R-Square .....	50
Tabel 4. 12 Direct Effect .....	51
Tabel 4. 13 Indirect Effect.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian Skripsi .....	62
Lampiran 2 Data Kuisisioner .....	65
Lampiran 3 Bebas Plagiarsme .....	85
Lampiran 4 Biodata Peneliti .....	86

## ABSTRAK

Farella Salsabila Arifin. 2024, SKRIPSI. Judul : Pengaruh *Job Expectation* dan *Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention* yang Dimoderasi Lingkungan Kerja terhadap Generasi Z di Kota Malang

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata Kunci : *Job Expectation, Job Opportunity, Turnover Intention, Lingkungan Kerja*

---

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menyelaraskan antara kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan. Roda perusahaan dapat berjalan dengan baik juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Aset terpenting yang ada pada sebuah perusahaan ada pada sumber daya manusianya, maka dari itu perusahaan ketika ingin mencapai tujuannya juga harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusianya. *Turnover intention* dapat terjadi akibat ekspektasi kerja, kesempatan kerja, maupun lingkungan kerja. Namun, ketiga hal tersebut berkesinambungan dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Semakin tinggi angka kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin kecil angka *turnover intention* yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif dan dilakukan terhadap 150 karyawan generasi Z di Kota Malang. Dalam penelitian ini, *sampling* dilakukan dengan menyebarkan kuisioner dan hasilnya dianalisis menggunakan perangkat lunak statistic Smart-PLS 4.0

Hasil dari penelitian ini menghasilkan bahwa *job expectation* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, *job opportunity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja dapat memediasi *job expectation* terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja dapat memediasi *job opportunity* terhadap *turnover intention*.

## ***ABSTRACT***

Farella Salsabila Arifin. 2024, SKRIPSI. Title: The Influence of Job Expectation and Job Opportunity on Turnover Intention Moderated by Work Environment on Generation Z in Malang City

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata Kunci : *Job Expectation, Job Opportunity, Turnover Intention, Work Environment*

---

---

Human resources have an important role in aligning employee performance with company goals. The wheels of the company can run well also depending on the human resources in it. The most important asset in a company is its human resources, therefore, when a company wants to achieve its goals, it must also manage and pay attention to its human resources. Turnover intention can occur due to job expectations, job opportunities, or the work environment. However, these three things are continuous with the job satisfaction felt by employees. The higher the job satisfaction rate in a company, the smaller the turnover intention rate that occurs in a company.

This study is a type of quantitative research with a descriptive approach conducted on 150 generation Z employees in Malang City. In this study, sampling was carried out by distributing questionnaires and the results were analyzed using Smart-PLS 4.0 statistical software.

The results of this study indicate that job expectations have a significant effect on turnover intention, job opportunities have a significant effect on turnover intention, the work environment can mediate job expectations on turnover intention, the work environment can mediate job opportunities on turnover intention.

## مختلص البحث

فاريلا سلسبيلا عارفين. ٢٠٢٤، الأطروحة. العنوان: تأثير التوقعات الوظيفية و في مدينة مالانج Z فرصة عمل على أساس نية الدوران التي تديرها بيئة العمل للجيل المشرف : ريان باسيث فصيح خان، مم الكلمات المفتاحية : توقعات الوظيفة، فرصة العمل، نية الدوران، بيئة العمل

تلعب الموارد البشرية دورًا مهمًا في موازنة أداء الموظفين مع أهداف الشركة. تعتمد عجلات الشركة التي يمكنها العمل بشكل جيد أيضًا على الموارد البشرية الموجودة داخلها. إن أهم أصول الشركة هو مواردها البشرية، لذلك عندما تريد الشركة تحقيق أهدافها، يجب عليها أيضًا إدارة مواردها البشرية والاهتمام بها. يمكن أن تحدث نية الدوران بسبب توقعات العمل وفرص العمل وبيئة العمل. إلا أن هذه الأمور الثلاثة متواصلة مع الرضا الوظيفي الذي يشعر به الموظفون. كلما ارتفع معدل الرضا الوظيفي في الشركة، قل معدل نية الدوران الذي يحدث في الشركة.

هذا البحث هو نوع من البحث الكمي ذو المنهج الوصفي الذي تم إجراؤه على في مدينة مالانج. في هذا البحث تم أخذ العينات عن طريق 150Z موظفًا من الجيل Smart-PLS 4.0 توزيع الاستبيانات وتم تحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي

،الدوران نية على كبير تأثير لها الوظيفية التوقعات أن الدراسة هذه نتائج تظهر العمل توقعات تتوسط أن العمل لبيئة ويمكن ،الدوران نية على كبير تأثير لها العمل وفرص الدوران نية في العمل فرص تتوسط أن العمل لبيئة ويمكن ،الدوران نية في

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sebuah elemen penting yang terdapat pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ini mencakup berbagai praktik dan juga strategi yang ada dalam perusahaan, yang ditujukan untuk mengelola tenaga kerja perusahaan secara efektif (Nawawi, 2017). Roda perusahaan dapat berjalan dengan baik juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Aset terpenting yang ada pada sebuah perusahaan ada pada sumber daya manusianya, maka dari itu perusahaan ketika ingin mencapai tujuannya juga harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki peran penting guna menyelaraskan antara kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan yang melibatkan berbagai fungsi termasuk perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, dan hubungan karyawan (Sunyoto, 2012).

Ketika perusahaan mendapatkan karyawan mempunyai produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi maka juga akan semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya. Setiap perusahaan harus mempertahankan karyawannya dengan memenuhi kebutuhan mereka dengan selalu *upgrade* ide-ide baru dan juga memenuhi struktural mereka sehingga mereka merasa terpenuhi dan dapat memuaskan mereka dalam mereka melakukan pekerjaannya. Namun, apabila mereka merasakan tidak puas dengan pekerjaan mereka atau cara perusahaan memperlakukan mereka, maka akan sering kali karyawan berhenti secara permanen (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Maka, muncul *turnover intention* karyawan dalam perusahaan tersebut yang bisa dirasakan kerugian perusahaan baik dari segi finansial ataupun kinerja.

*Turnover intention* ini sebuah dorongan dimana pekerja ingin keluar dari tempat kerja. Ketika sebuah karyawan merasa tidak nyaman mulai dari rekan kerja, ketidak terbatasan waktu, imbalan yang tidak sesuai, perlakuan yang tidak tepat, keselamatan kerja yang kurang diperhatikan yang dapat menyebabkan

karyawan ini mengalami stress kerja dan merasa tidak nyaman di dalam sebuah perusahaan (Enhassi et al., 2015). *Turnover intention* pada karyawan ini dapat menghambat pada tujuan perusahaan yang akan dicapai. Tidak hanya itu, perusahaan juga akan mengalami kekurangan tenaga kerja yang mengakibatkan perusahaan juga harus mencari tenaga kerja baru. Meminimalisir *turnover* ini tidak jauh dari dukungan supervisor, karena supervisor merupakan sumber daya lingkungan perusahaan yang sangat penting, dukungan dapat berbentuk membantu pekerja dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam perusahaan dengan arahan dan bantuan (Garg & Dhar, 2017).

Saat ini generasi Z yang menjadi sorotan dalam pasar dunia kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stillman (2017), generasi Z ini merupakan generasi kerja baru dengan angka kelahiran tahun 1995-2012. Berikut merupakan hasil sensus penduduk yang bekerja selama seminggu yang lalu menurut kelompok usia yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) Kota Malang :

Gambar 1. 1 Usia Kerja yang Bekerja Seminggu yang Lalu

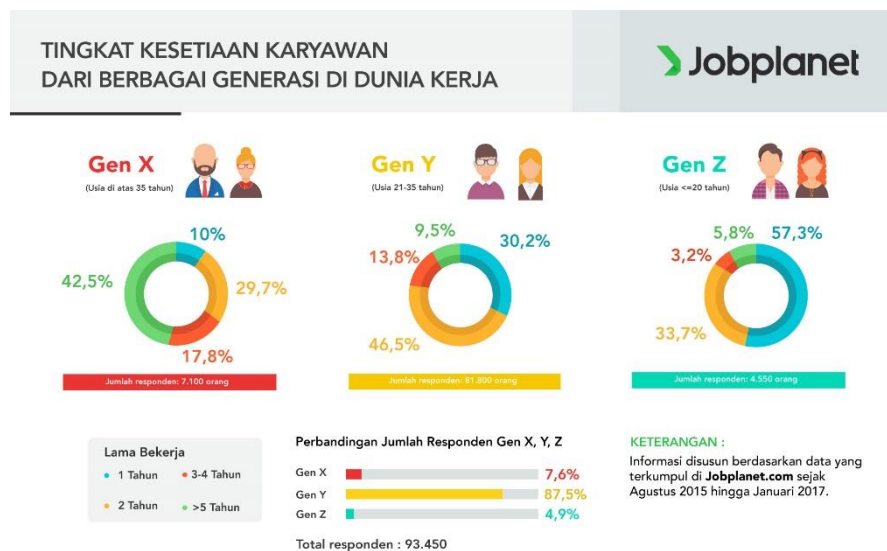
Kelompok Usia	Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Orang)		
	Laki-Laki	Perempuan	TOTAL
	2023	2023	2023
15-19	6.968	1.782	8.750
20-24	19.713	14.397	34.110
25-29	29.870	24.548	54.418
30-34	32.821	19.642	52.463
35-39	33.770	18.773	52.543
40-44	32.087	20.443	52.530
45-49	27.654	19.434	47.088
50-54	23.696	20.654	44.350
55-59	19.528	15.654	35.182
60+	23.428	23.837	47.265
<b>TOTAL</b>	<b>249.535</b>	<b>179.164</b>	<b>428.699</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik 2024

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa generasi Z mempunyai presentase lebih sedikit. Setiap generasierasi pastinya memiliki karakteristik yang berbeda. Dalam riset yang dilakukan oleh Abdul Rashid

(2021), generasi Z memiliki karakter perilaku yang dominan yaitu kemampuan komunikasi yang lemah dan sangat tergantung pada teknologi. Generasi muda ini atau generasi Z masuk ke dalam dunia kerja baru awal cenderung mencari komunikasi yang baik dan terbuka baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan, lingkungan masih baru menjadikan mereka memiliki rasa hormat dan profesional didalamnya, dan juga sering memperbanyak komunikasi untuk memberikan atensi. Namun, kecenderungan generasi Z ini sering berpindah-pindah perusahaan yang mengakibatkan meningkatnya *turnover intention*. Hal ini yang menjadi pembeda antara generasi-generasi sebelumnya dengan generasierasi saat ini atau generasi Z.

Gambar 1. 2 Tingkat Kesetiaan Karyawan



Sumber : Jobplanet, 2017

Berdasarkan gambar diatas jobplanet menemukan hasil bahwa karyawan generasi Z memiliki tingkat kesetiaan yang paling rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 57,3% dari total responden generasi Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di suatu tempat. Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Stillman 2017, generasi Z saat ini lebih memilih jam kerja yang lebih fleksibilitas serta lebih mempertimbangkan upah yang diterima dengan keringat yang dikeluarkan. Sering kali terjadi bahwa ekspektasi kerja generasi Z ini tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan sebelumnya. Ketidak sesuaian ekspektasi ini disebabkan oleh pemikiran generasi Z saat ini

yang hanya berfikir mudahnya saja. Selain itu, rata-rata generasi Z ini lebih menyukai hal-hal yang *instant*, jadi mengakibatkan generasi Z ini sulit untuk menemukan yang sesuai dengan dirinya. Akan tetapi, lahirnya generasi Z ini juga memberikan hal positif dengan adanya generasi Z ini mereka juga memunculkan IT dan sebagainya yang dapat mempermudah kita dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah meneliti antara hubungan *job expectation* dan *job opportunity* dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Nurina & Aldrin (2019), , menghasilkan bahwa *job expectation* atau ekspektasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya tersebut atau memilih untuk *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santi (2018), *job opportunity* ini berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kesempatan kerja diluar lalu juga dengan dorongan beberapa faktor yang membuat mereka meninggalkan tempat kerja

Karyawan generasi Z di Kota Malang bekerja diberbagai sektor, seperti industri, perdagangan, jasa, pendidikan, kesehatan, atau yang lain. Kota Malang merupakan salah satu Kota yang memiliki potensi pariwisata dan ekonomi yang cukup besar di Jawa Timur, sehingga produktivitas kerja karyawan generasi Z di Kota Malang sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan Kota Malang. Salah satu pengaruh yang berdampak positif terhadap produktivitas atau kinerja karyawan merupakan kompetensi digital. Dimana dengan memanfaatkan kompetensi digital ini maka berkesinambungan dengan generasi Z saat ini yang mana mereka bisa dikatakan mereka lahir di era digital.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1.2.1 Apakah *job expectation* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

1.2.2 Apakah *job opportunity* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

- 1.2.3 Apakah *job expectation* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimoderasi lingkungan kerja?
- 1.2.4 Apakah *job opportunity* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimoderasi lingkungan kerja?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1.3.1.1 Untuk menguji dan menganalisis hubungan *job expectation* dengan *turnover intention*
- 1.3.1.2 Untuk menguji dan menganalisis hubungan *job opportunity* dengan *turnover intention*
- 1.3.1.3 Untuk menguji dan menganalisis hubungan *job expectation* dengan *turnover intention* melalui lingkungan kerja
- 1.3.1.4 Untuk menguji dan menganalisis hubungan *job opportunity* dengan *turnover intention* melalui lingkungan kerja

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi sebagai berikut :

##### 1.3.2.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini merupakan untuk pengembangan dari ilmu agar dapat memperluas ilmu pengetahuan. Selain itu, agar juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya serta dapat dikembangkan khususnya untuk generasi Z saat ini.

##### 1.3.2.2 Manfaat Praktis

###### 1. Bagi Universitas

Untuk memperluas wawasan mengenerasi kesempatan dan eksptasi kerja bagi generasi Z serta pengurangan *turnover intention* yang terjadi pada dunia pekerjaan.

###### 2. Bagi Pembaca

Untuk memberi pengetahuan tentang generasi Z saat ini agar dapat menjadi generasierasi yang lebih baik daripada generasi-generasi sebelumnya.

### 3. Bagi Penulis

Penulisan ini dilakukan oleh penulis untuk menyelesaikan studi S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2024

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Hasil Penelitian Terdahulu**

Berhubungan dengan ekspektasi kerja seorang karyawan, dalam penelitian L. A. Kurniawan (2023) dengan judul “Pengaruh Nilai Prakerin, Prestasi Belajar, dan Ekspetasi Masuk Dunia Kerja terhadap Kerja Siswa Kelas XII TKRO SMK NU Lasem Kabupaten Rembang”. Penelitian tersebut dilakukan sebagai menganalisis bagaimana pengaruh nilai dan prestasi yang dimiliki siswa sekolah terhadap ekspektasi masuk dunia kerja serta kesiapan mereka. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan dekskriptif *expost de facto*. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa nilai dan prestasi siswa memiliki pengaruh terhadap ekspektasi mereka memasuki dunia kerja serta juga berpengaruh terhadap kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Ekspektasi kerja juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan. Penelitian Sutagama (2022) yang berjudul “Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan”. Penelitian tersebut dilakukan agar dapat mengetahui tentang pengaruh *stress* kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mengakibatkan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisisioner yang akan diisi oleh responden yang sesuai kriteria peneliti. Dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja juga tidak memediasi stress kerja terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian N. P. Handayani & Herwany (2019) yang berjudul “Menghubungkan Ekspektasi Pekerjaan, Presepsi Karir, Niat Untuk Bertahan : Bukti dari Generasierasi Y”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang hubungan antara ekspektasi pekerjaan dan persepsi karir, dan bagaimana hal

itu dapat mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dari penelitian ini ekspektasi kerja memiliki dampak yang kuat terhadap niat karyawan untuk bertahan.

Ketidak sesuaian ekspektasi kerja juga dapat dirasakan akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja tidak hanya berbentuk benda, tetapi atasan/supervisor juga termasuk dalam lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Krismoko (2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention”. Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada PT. BFI Finance Indonesia, cabang Depok. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat *turnover* diperusahaan.

Adanya lingkungan kerja yang berhubungan dengan *turnover intention* yang terjadi dalam sebuah perusahaan, penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Turnover Intention* sebagai Variabel Intervening pada PT. Tenika Sarana Gardian” yang dilakukan oleh Sathasi & Hasanudin (2024). Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel judul dalam perusahaan. Dari penelitian ini dilakukan menghasilkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja fisik negatif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian Wiguna (2024), yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel yang terdapat di judul dan mencari strategi yang perlu dilakukan didalam Klapa Resort yang dapat membantu mengurangi *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan

SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Namun, kesempatan kerja juga dapat mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya. Dengan adanya pekerjaan yang dirasa karyawan kurang nyaman lalu mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan, dan terjadilah *turnover intention*. Seperti dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Bedah Surabaya” yang dilakukan oleh Santi (2018), penelitian ini dilakukan karena terdapat masalah terkait tingginya angka *turnover intention* karyawan mulai tahun 2011-2015. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuisioner. Dari penelitian yang dilakukan tersebut menghasilkan bahwa kesempatan kerja diluar rumah sakit bedah Surabaya memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Tidak sama dengan penelitian di atas, penelitian Putra & Arka (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Kesempatan Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Tingkat Kemiskinan pada Kabupaten/Kota di Provinsi Bali”, dalam penelitian ini dilakukan agar mengetahui variabel yang sesuai dengan judul dalam provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dilakukan maka membuktikan kesempatan kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kemiskinan.

Selain itu, *stress* kerja juga dapat mempengaruhi tingginya *turnover intention* yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian Haholongan (2018), yang berjudul “Stress Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perusahaan” ini penelitian yang dilakukan untuk tingkat stress karyawan yang dapat mengakibatkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mencari tempat kerja lain. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda dengan program

software SPSS. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *stress* kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan.

*Turnover intention* dalam perusahaan yang semakin tinggi membuat perusahaan terus mencari solusi dalam penyelesaian masalah tersebut. Namun dalam penelitian Ramadhani & Ardiansyah (2016) dengan judul “*Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja : *Locus of Control Internal* sebagai Variabel Moderator”. Dalam penelitian ini *locus of control internal* tidak dapat menurunkan pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention*..

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Krismoko, dkk. 2024, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Stress Kerja 4. <i>Turnover Intention</i>	Metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat <i>turnover intention</i> pada sebuah perusahaan.
2.	I Putu Candra Wiguna Antara, dkk. 2024, “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Klapa Resort”	1. Disiplin Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. <i>Turnover Intention</i>	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan SEM-PLS	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan disiplin kerja lah yang memiliki presentasi tinggi daripada lingkungan dan motivasi kerja

3.	Pasa Sathasi, Hasanudin, 2024, “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Turnover Intention</i> sebagai Variabel Intervening pada PT. Tenika Sarana Gardian”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>3. Stress Kerja</li> <li>4. <i>Turnover Intention</i></li> <li>5. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan SmartPLS	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Luken Alfita Kurniawan, dkk. 2023, “Pengaruh Nilai Prakerin, Prestasi Belajar, dan Ekspektasi Masuk Dunia Kerja terhadap Kerja Siswa Kelas XII TKRO SMK NU Lasem Kabupaten Rembang”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ekspektasi Masuk Dunia Kerja</li> <li>2. Nilai Prakerin</li> <li>3. Prestasi Belajar</li> </ol>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif <i>expost de facto</i>	Dari hasil penelitian diindikasikan bahwa variabel pada penelitian memiliki presentasi tinggi dan berpengaruh signifikan
5.	I Nyoman Tri Sutaguna, dkk, 2022, “Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Paket Remunerasi</li> <li>3. Stres Kerja</li> <li>4. <i>Turnover Intention</i></li> </ol>	Metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan kepuasan kerja juga tidak memediasi stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> .

6.	Handayani Nurina Putri, Herwani Aldrin, 2019, “Menghubungkan Ekspektasi Pekerjaan, Presepsi Karir, Niat Untuk Bertahan : Bukti dari Generasierasi Y”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job Expectation</i></li> <li>2. Presepsi Karir</li> <li>3. Niat Untuk Bertahan</li> </ol>	Metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi kerja memiliki dampak yang kuat terhadap niat karyawan untuk bertahan.
7.	Maya Weka Santi, 2018, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di Rumah Sakit Bedah Surabaya”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasional</li> <li>2. <i>Turnover Intention</i></li> <li>4. Sumber Daya Manusia</li> </ol>	Metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner	Dalam hasil penelitian disebutkan bahwa kesempatan kerja diluar berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> yang dilakukan oleh karyawan.
8.	Rutinaias Haholongan, 2018, “Stress Kerja, Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Perusahaan”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stress Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. <i>Turnover Intention</i></li> </ol>	Metode kuantitatif dengan menggunakan <i>convenience sampling</i>	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	I Komang Agus Adi Putra, Sudarsana Arka, 2018, “Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Kesempatan Kerja, dan Tingkat Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Tingkat Pengangguran Terbuka</li> <li>4.2 Kesempatan Kerja</li> <li>4.3 Pendidikan</li> <li>4.4 Kemiskinan</li> </ol>	Metode kualitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda	Dalam penelitian menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan kesempatan kerja berpengaruh negatif terhadap kemiskinan.

	terhadap Tingkat Kemiskinan pada Kabupaten/Kota di Provinsi Bali”			
10.	Sri Ayu Ramadhani, Fuad Ardiansyah, 2016, “ <i>Turnover Intention</i> dan Kepuasan Kerja : <i>Locus of Control Internal</i> sebagai Variabel Moderator”	1. Kepuasan Kerja 2. <i>Locus of Control Internal</i> 3. <i>Turnover Intention</i>	Metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner	Pada penelitian ini, <i>locus of control internal</i> tidak dapat menurunkan pengaruh kepuasan kerja pada <i>turnover intention</i> .

Tabel berikut menggambarkan tentang persamaan dan perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu, yang ditunjukkan dalam tabel berikut

Tabel 2. 2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Menggunakan variabel ekspektasi kerja ( <i>job expectation</i> ), niat berpindah ( <i>turnover intention</i> ), kesempatan kerja ( <i>job opportunity</i> ), serta lingkungan kerja.	Pada proses penelitian ini mengangkat variabel lingkungan kerja sebagai mediasi.
Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.	Terdapat penelitian yang menggunakan SPSS dalam menganalisis data, sedangkan pada proses penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam menganalisis data.
Merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif.	Terdapat penelitian yang menggunakan metode kualitatif.

Sumber : Data Diolah, 2024

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 *Job Expectation*

Harapan pekerjaan atau *job expectation* adalah segala sesuatu yang diperhitungkan dan diharapkan akan terjadi dalam suatu pekerjaan (Balci A & Bozkurt S, 2013). Harapan pekerjaan ini sebuah asumsi yang dimiliki oleh karyawan dalam hal-hal yang akan dapat terjadi pada situasi pekerjaan mereka. Bayangan-bayangan dalam pekerjaan yang sebelum dilakukan oleh mereka atau sebelum mereka mendapatkan pekerjaan ini juga dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka nantinya. Dengan adanya harapan pekerjaan ini juga mampu mendorong sikap dan pikiran kita dalam bekerja. Sehingga nantinya pasti juga akan berpengaruh terhadap perusahaan baik dari segi tingkat ingin pindah karyawan maupun kinerja perusahaan tersebut.

#### A. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job expectation*

Menurut Aligarh (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi ekspektasi kinerja antara lain :

##### a. *Perceived Usefulness*

Tingkat kepercayaan seseorang dalam penggunaan sebuah sistem khusus juga dapat mempengaruhi tingkat performa pekerjaannya. *Perceived usefulness* sebagai daya guna sebuah teknologi yang dapat meyakinkan guna sebuah teknologi dan tidak akan muncul intensi seorang dalam menggunakannya.

##### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik ini merupakan sebuah pendorong kerja yang berasal dari luar diri pekerja. Seperti dorongan yang mengharuskan bekerja untuk mendapatkan upah yang dapat digunakan sebagai biaya kehidupan.

##### c. *Person Job Fit*

*Person job fit* menggambarkan adanya kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya. Kesesuaian ini dapat dilihat

secara objektif dan subjektif. Secara objektif sesuai dengan karakteristik, sedangkan secara subjektif dapat dilihat dengan rasa kecocokan yang dirasa seorang tersebut.

d. Keuntungan Relatif

Keuntungan relatif cenderung kepada tingkat dimana inovasi yang tercipta lebih baik daripada sebelumnya.

B. Indikator-indikator *job expectation*

Menurut Handayani (2007), terdapat indikator untuk mengukur ekspektasi kinerja, yaitu :

a. Peningkatan Produktifitas

Sistem yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan daripada biasanya.

b. Peningkatan Efisiensi Waktu

Sistem informasi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lebih mudah dan cepat.

c. Keuntungan dalam Menggunakan TI

Manfaat dalam penggunaan teknologi informasi didalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Pentingnya Tugas

Sistem informasi yang dapat menyelesaikan dan membantu pekerjaan karyawan dengan lebih bertanggung jawab.

C. *Job expectation* menurut perspektif islam

Dalam perspektif islam, kinerja merupakan sebuah hasil dari apa yang dilakukan secara sungguh-sungguh untuk membuktikan wujud diri sebagai hamba Allah (Anugrahadi & Prasetyo, 2019). Kesungguhan dalam bekerja, fokus pada pencapaian dunia maupun akhirat, semangat kerja, sikap patuh dan taat kepada Allah merupakan ciri-ciri karyawan muslim dalam islam. Hal ini seperti dalam firman Allah QS. Al-Qashas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ

الْقَوِيَّةُ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah kedua wanita itu berkata : ya bapakku ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwasannya seseorang boleh mengangkat pekerja dan mencari pekerja atas suatu pekerjaan. Akan tetapi pekerja tersebut juga memiliki hak dapat upah atas pekerjaannya yang telah diselesaikan. Pemberi pekerjaan mempunyai kewajiban untuk memberi upah terhadap pekerja tersebut. Karena upah sesungguhnya bentuk kompensasi atas jasa yang telah dikeluarkan seorang tenaga kerja. Upah yang diberikan juga harus sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya tanpa adanya pilih kasih sesama karyawan. Adanya kesenjangan antara karyawan juga dapat mengakibatkan ekspektasi kerja seorang karyawan menurun atau tidak sesuai dengan apa yang mereka bayangkan sebelumnya. Dalam ayat ini juga dijelaskan dalam perampasan upah atau upah yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sesungguhnya maka akan mendapatkan ancaman dari Allah SWT karena ini termasuk suatu perbuatan buruk.

### 2.2.2 *Job Opportunity*

Kesempatan kerja atau *job opportunity* adalah sebuah kesempatan yang dimiliki manusia untuk berusaha dan berpartisipasi dalam sebuah perusahaan. Kesempatan kerja ini sebuah keadaan dimana menggambarkan tentang sedianya lapangan kerja untuk para pencari kerja. Kesempatan kerja merupakan ruang yang tersedia bagi para angkatan kerja yang sedang mencari kerja. Banyaknya angkatan kerja yang mencari pekerjaan guna untuk memenuhi kebutuhan ekonomi yang mana hidup terus berjalan. Ketika ketersediaan kesempatan

kerja dengan peningkatan penduduk ini tidak seimbang, maka menimbulkan permasalahan dan meningkatkan angka pengangguran juga semakin tinggi.

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job opportunity*

Menurut Tanjung (2024) terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kesempatan kerja atau *job opportunity* antara lain :

a. Pertumbuhan Ekonomi

Peningkatan volume, nilai barang, dan jasa yang diproduksi yang menjadikan peningkatan pada pertumbuhan ekonomi. Dengan mengetahui tingkat pertumbuhan ekonomi maka juga akan mempengaruhi pertumbuhan produksi dan jasa.

b. Upah Minimum

Pendapatan atas jasa yang sudah dilakukan atau diberikan dari karyawan untuk pekerjaan atau jasai ini merupakan upah karyawan.

c. Angkatan Kerja

Angkatan kerja ini merupakan orang yang sedang bekerja atau tidak bekerja. Angkatan kerja ini merupakan bagian dari masyarakat yang mampu dan siap untuk bekerja.

d. Rata-Rata Lama Sekolah

Pendidikan sangat penting guna pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan ini memiliki pengaruh penting karena memberikan pengetahuan serta kemampuan untuk memanfaatkan teknologi sehingga memunculkan ide-ide baru.

B. Indikator-indikator *job opportunity*

Menurut Cheryl J (2006) dan H. Peters (1981) indikator yang menjadi pengaruh bagi kesempatan kerja atau *job opportunity* ini adalah :

a. Peluang Kerja

Dalam adanya peluang kerja, juga menjadi sebab seorang karyawan mengambil keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Dengan adanya pekerjaan yang lebih baik atau yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang lebih baik menjadikan seseorang berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan berpindah ke pekerjaan yang menurutnya lebih bagus untuk jenjang karirnya.

c. Suka Terhadap Pekerjaan

Pilihan pekerjaan yang sesuai dan mereka menyukai pekerjaan tersebut, menjadi keuntungan bagi diri karyawan dan juga perusahaan.

C. *Job opportunity* dalam perspektif islam

Dalam perspektif islam, kesempatan kerja dan lapangan kerja saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Dengan begitu, jika lapangan pekerjaan tersedia maka kesempatan kerja juga akan diperoleh. Akan tetapi, sering kali ditemukan bahwa kesempatan kerja tidak sesuai dengan adanya lapangan kerja yang tersedia. Kesempatan kerja dapat dikatakan sejumlah orang yang bekerja untuk kebutuhan ekonomi. Hal ini sesuai dengan QS. Al-Jum'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ  
اللَّهِ أَذْكَرُوا اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah menunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi untuk kembali bekerja dan berbisnis, carilah karunia Allah, rezeki yang halal berkah melimpah. Dan seringlah ingat Allah ketika sholat maupun bekerja agar kamu beruntung. Serta menjadi pribadi seimbang, sehat mental, dan sehat fisik”.

Dalam ayat diatas dijelaskan dalam mencari kesempatan kerja kita juga harus memperhatikan waktu. Ketika kita sudah menjalankan ibadah maka kita dianjurkan untuk bekerja kembali. Sebab mencari rezeki atau mencari pekerjaan merupakan sebuah kewajiban kata Rasulullah. Begitu pentingnya kewajiban urusan dunia dan kewajiban urusan akhirat, sehingga manusia diharuskan mengerjakan kedua kewajiban tersebut bersama-sama dan tidak terbebani atasnya. Namun kadang-kadang manusia lebih mementingkan mencari sesuatu yang nampak dan dapat dirasakan saat ini.

### 2.2.3 *Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah proses dimana seorang tenaga kerja meninggalkan organisasi atau perusahaan, setelahnya harus ada yang menggantikannya (Mathis et al., 2001). Keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* dalam perusahaan merupakan sebuah hal yang sudah sering terjadi pada perusahaan. Keinginan untuk berpindah ini memiliki dampak negatif terhadap perusahaan. Berpindah tempat kerja ini merupakan persepsi setiap orang terhadap hubungan kerja dengan tempat kerja yang akan berakhir. *Turnover intention* yang dilakukan oleh sebuah karyawan ini dapat menyita perhatian bagi perusahaan, karena perusahaan dapat terganggunya dalam jalannya perusahaan (operasional perusahaan).

#### A. Faktor faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Faktor karyawan dalam mengambil keputusan *turnover intention* ini sebaiknya menjadi perhatian bagi perusahaan. Menurut Supriadi (2021), seorang karyawan mengambil keputusan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

##### a. Stress Kerja

Karyawan yang mempunyai beban pekerjaan yang tinggi, struktur organisasi yang kurang baik, organisasi yang merugikan karyawan, dan juga ketidakjelasan peran individu sehingga

seorang karyawan mengalami stress kerja (Sunandar, 2018). Jika perusahaan tidak memperhatikan akan stress kerja yang dialami oleh karyawan, maka berdampak pada keputusan *turnover intention* yang diambil oleh karyawan tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ini dimana sebuah *proses* kegiatan seseorang yang menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi agar melakukan sesuatu agar tercapainya sebuah tujuan yang sudah diharapkan dan ditetapkan (Sutrisno, 2011). Gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang ada dalam sebuah perusahaan (Supriadi et al., 2021).

c. Kompensasi

Sebuah cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* yaitu dengan cara memperhatikan kompensasi (Mobley, 2011). Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak setimpal dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan cenderung akan memilih keputusan untuk berniat pindah dari perusahaan tersebut..

d. Kesempatan Promosi

Kurangnya kesempatan promosi dalam sebuah perusahaan yang dialami oleh seorang karyawan mampu berdampak pada niat berpindah karyawan tersebut. Jika semakin tinggi kesempatan promosi karyawan, maka semakin kecil tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

B. Indikator-indikator *turnover intention*.

Terdapat beberapa indikator dampak *turnover intention*, menurut (Kuncoro, 2012) indikator yang dapat mengukur *turnover intention* tersusun dari :

a. *Intention To Quit*.

Gambaran seseorang yang akan keluar dengan pertimbangan sikap orang tersebut saat menjalankan pekerjaan, biasanya diawali dengan seringnya tidak hadir lalu memutuskan untuk berhenti dari perusahaan.

b. *Job Search.*

Gambaran seseorang yang melakukan niat berpindah akibat menemukan pekerjaan lain, biasanya diawali dengan keinginan dalam mendapatkan tambahan pendapatan diluar perusahaan.

c. *Thinking Of Quit.*

Gambaran seseorang yang ketika akan keluar berfikir terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan untuk keluar atau tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

C. *Turnover intention* dalam prespektif islam

Secara umum, dalam islam kebebasan dalam berbuat telah menjadi mutlak yang dimiliki oleh seseorang. Akan tetapi kebebasan ini bukan berarti bebas tanpa batas dan juga tanggung jawab. Hubungan pegawai dengan pemilik pekerjaan menurut islam ditinjau menjadi sikap saling tolong menolong. Ketika pemilik membutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan juga karyawan yang memperoleh upah atas tenaga atau jasa yang sudah dikeluarkan. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 168 yaitu :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا  
خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿١٦٨﴾

Artinya: “Wahai manusia, makanlah sebagian (makanan) di bumi yang halal lagi baik dan janganlah mengikuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya ia bagimu merupakan musuh yang nyata”.

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap *turnover intention* ini tidak disarankan oleh islam, karena mengakibatkan kerugian atau dampak buruk bagi perusahaan. Pentingnya menjalani

kehidupan dengan prinsip halal dan baik. Ini dapat berhubungan dengan dunia kerja dalam konteks keputusan untuk berpindah pekerjaan karena ketidakpuasan atau ketidaksetujuan terhadap praktik-praktik yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam di tempat kerja saat ini. Dalam konteks turnover intention, individu mungkin merasa tergoda untuk berpindah pekerjaan jika merasa lingkungan kerja mereka tidak sejalan dengan prinsip-prinsip moral atau keagamaan. Oleh karena itu, prinsip Islam untuk menjauhi langkah-langkah setan dapat menjadi pertimbangan dalam menghadapi keputusan berpindah pekerjaan, dengan menekankan pentingnya memilih jalur yang halal dan baik untuk mencari nafkah.

#### 2.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh sesuatu, kejadian, atau orang-orang yang dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja (Taiwo, 2010). Organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari lingkungan baik itu bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan ini mampu mempengaruhi apa yang ada didalamnya, contohnya seperti karyawan pada sebuah perusahaan. Efektivitas sebuah perusahaan dapat terlihat dari interaksi kerja yang dilakukan baik secara individual maupun kelompok. Dari efektivitas tersebut maka dapat kita lihat seperti apa lingkungan kerja yang ada didalamnya, bagaimana kondusif dan kepuasan kerja yang terjadi didalamnya yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

##### A. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2019) yang dapat mengubah terciptanya situasi yang berhubungan dengan kecakapan karyawan :

##### a. Desain Tempat Kerja

Paling penting dalam desain ini merupakan warna, dimana warna dapat meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Penggunaan warna tempat kerja yang tepat akan memberikan

dampak terpeliharanya kesenangan dan ketenangan karyawan dalam bekerja.

b. Kebersihan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih secara tidak langsung akan berdampak pada karyawan. Sebab, lingkungan yang bersih akan memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Kebersihan lingkungan ini tidak hanya tempat yang bersih, tetapi meliputi hal-hal lain seperti toilet yang kebersihannya dijaga.

c. Penerangan

Ruang yang gelap dan samar akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang tepat ini mampu membantu pegawai dalam kelancaran aktivitas bekerja. Intensitas cahaya ini dapat disesuaikan dengan usia, biasanya penerangan lebih tinggi untuk usia tua daripada usia muda.

d. Budaya Organisasi

Dalam sebuah perusahaan budaya organisasi ini memiliki peran yang sangat sensitif dan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi salah satu bagian yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena budaya organisasi ini menyangkut pihak internal dari perusahaan.

B. Indikator-indikator lingkungan kerja.

Nitisemo (1992) menyatakan indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Suasana Kerja

Keadaan yang berada disekitar karyawan yang sedang bekerja yang dapat memberikan dampak terhadap pekerjaannya merupakan suasana kerja. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan yang dapat berhubungan dengan orang yang berada didalamnya.

b. Fasilitas Kerja

Berhubungan dengan peralatan yang digunakan karyawan dalam mendukungnya melakukan pekerjaannya. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat menjadi penunjang proses bekerja karyawan, meskipun itu bukan baru.

c. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan antar karyawan yang baik juga menjadi salah satu faktor seorang karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya. Terjalannya hubungan yang harmonis antar karyawan dengan tidak saling curiga mencurigai, intimidasi, dan pemaksaan sesama rekan kerja Hubungan yang harmonis sesama karyawan ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Keamanan

Keamanan yang dimaksud keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan saat karyawan sedang dalam lingkungan tempat kerja. Jika perusahaan tidak memberikan fasilitas keamanan yang baik, dapat mengganggu karyawan dalam melakukan aktivitasnya (Sudaryo et al., 2018).

e. Suara/Kebisingan

Menurut dalam melaksanakan pekerjaan dikantor tentu akan timbul suara seperti suara mesin atau alat kantor lainnya. Hal ini dapat mengurangi konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga mengakibatkan penurunan dalam hasil kerja atau efektivitas pekerjaannya (Sudaryo et al., 2018).

f. Suhu Udara

Sebagaimana makhluk hidup memerlukan udara yang *fresh*. Udara yang *fresh* dapat membuat karyawan nyaman. Hal ini juga perlu diperhatikan perusahaan dalam ruangan tempat kerja karyawan (Sudaryo et al., 2018).

### C. Lingkungan kerja dalam perspektif islam

Lingkungan kerja dalam perspektif islam adalah sebuah lokasi keberadaan manusia yang saling melengkapi sesuai dengan kemampuan masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk lain ciptaan Allah SWT, maka dari itu sebagai khalifah (pemimpin) harus menjalankan syariat islam dalam menjalankan segala aktivitasnya.

Hal ini sesuai dengan ayat yang diturunkan dalam QS. Al-Qashasah ayat 77 :

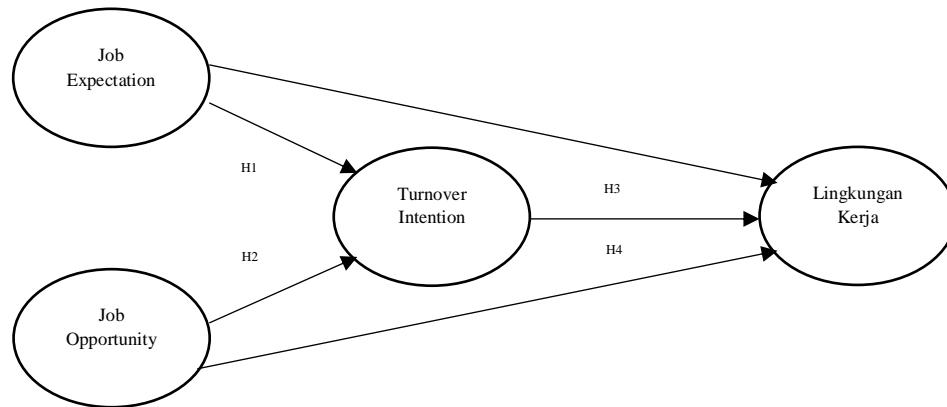
وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya; “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa bekerja mencari rezeki hukumnya wajib, umat Islam tidak boleh menggantungkan hidupnya kepada orang lain, melakukan dengan halal untuk mencari rezeki dengan memanfaatkan lingkungan yang diberikan oleh Allah SWT. Manusia dianjurkan untuk menjadikan kekayaan yang diberikan untuk menuju amalan menuju akhirat dan mencegah untuk menikmati sesuatu yang haram didunia. Manusia tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memenuhi kebutuhan.

## 2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data Diolah, 2024

## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh *Job Expectation* terhadap *Turnover Intention*

Harapan pekerjaan atau *job expectation* adalah segala sesuatu yang dibayangkan dan diharapkan akan terjadi saat bekerja. Nyatanya tidak segala sesuatu yang kita bayangkan atau kita harapkan saat sebelum bekerja akan terjadi seluruhnya nantinya. Banyak sekali hal-hal yang belum kita ketahui yang nantinya entah itu menjadi *problem* atau menjadi hal yang menyenangkan bagi kita. Sering terjadi akibat dari harapan pekerjaan yang tidak sesuai ini menjadikan patah semangat atau pesimis seorang karyawan. Oleh karena itu, harapan kerja ini harus dapat dikontrol oleh para generasi Z saat akan mencari pekerjaan. Harapan kerja ini berhubungan dengan kepuasan kerja, ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* dalam perusahaan juga akan minim dan menurun. R. Handayani, (2007) mengatakan bahwa semakin tinggi angka ketidakpuasan karyawan, maka juga akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Harapan pekerjaan ini memang dapat menjadikan penyemangat, akan tetapi kita juga harus ingat bahwasannya

seluruh kegiatan yang seiring berjalannya waktu kita tidak akan tahu bagaimana kedepannya.

H1 : Diduga *job expectation* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 2.4.2 Pengaruh *Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention*

Kesempatan pekerjaan atau *job opportunity* adalah sebuah peluang dimana dapat bergabung atau masuk dalam sebuah perusahaan atau tempat kerja yang lain guna bekerja dan berkontribusi didalamnya. Kesempatan kerja ini juga dapat mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya., dengan adanya banyak peluang kesempatan kerja yang membuat seseorang memilih meninggalkan pekerjaannya yang lama. Dalam penelitian Cheryl J (2006), dengan kesempatan kerja ini dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan. Hal tersebut cenderung dengan persepsi mereka untuk mengeksplor hal-hal baru, mencari pekerjaan yang dirasa tingkat keamanannya lebih tinggi, atau faktor-faktor yang lainnya.

H2 : Diduga *job opportunity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 2.4.3 Pengaruh *Job Expectation* terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Lingkungan Kerja

Pada awal saat akan mencari pekerjaan, sering terjadi dalam diri calon pekerja membayangkan tentang apa yang akan terjadi saat berkerja nantinya. Hal ini menyebabkan kekecewaan pada diri mereka sendiri yang mengakibatkan munculnya kesenjangan antara diri sendiri dan pekerjaannya. *Turnover intention* yang disebabkan oleh ekspektasi kerja ini dapat juga diakibatkan oleh lingkungan kerja. Mulai dari ketidaknyaman tempat kerja, sesama karyawan, dan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja ini juga dapat digambarkan sebagai gambaran dari grafik *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu dalam penurunan grafik

*turnover intention* dalam sebuah perusahaan (Kuncoro, 2012). Sering kali adanya, karyawan dengan adanya lingkungan yang kurang nyaman dan kondusif juga akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, mereka akan menjalani pekerjaan dengan baik.

H3 : Diduga *job expectation* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimoderasi lingkungan kerja

#### 2.4.4 Pengaruh *Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Lingkungan Kerja

Kesempatan kerja yang semakin banyak juga dapat mempengaruhi *turnover intention* yang ada dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dan suka pada pekerjaannya dan mereka melihat ada peluang diluar perusahaan yang dimana tempat mereka bekerja sekarang, maka kemungkinan besar mereka juga akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dan memilih untuk mencoba pekerjaannya yang baru tersebut. Namun, hal ini juga dapat mempengaruhi minimnya kesempatan kerja bagi *fresh graduate* atau generasi Z, dengan adanya keluar masuk karyawan. Lingkungan kerja ini memang sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya kesempatan kerja diluar kemungkinan besar karyawan akan mengambil keputusan untuk *turnover intention* pada perusahaan tersebut dan pindah ke perusahaan yang lain. Dalam penelitian H. Peters (1981), kesempatan kerja ini berpengaruh terhadap *turnover intention*, dari adanya kesempatan pekerjaan ditempat lain yang dan juga yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman dan kondusif maka dalam penelitian tersebut terdapat beberapa karyawan yang akan memilih *turnover intention*.

H4 : Diduga *job opportunity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimoderasi lingkungan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang mana pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini menggunakan angka sebagai ukur datanya. Angka- angka yang dianalisis berdasarkan prosedur statistik yang menjadi variable yang diukur nantinya (Noor, 2017). Metode penelitian kuantitatif ini merupakan metode yang digunakan meneliti pada sampel atau poplasi tertentu, pengumpulan data, analisis data yang bersifat statistic. Penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis, maka data yang digunakan harus dapat diukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat diregenerasieralisasikan. Sehingga yang menjadi pembahasan yaitu *Job Expectation* (X1) dan *Job Opportunity* (X2) kepada *Turnover Intention* (Y) dengan Lingkungan Kerja (Z) sebagai variabel yang memoderasi.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan lokasi yang menjadi pelaksanaan riset dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis A. Kurniawan (2016). Penelitian ini dilaksanakan kepada pekerja generasi Z yang berada di Kota Malang.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan sebuah subjek yang dijadikan pusat dengan atribut dan juga karakteristik peneliti sebagai bahan belajar yang mana agar mendapatkan informasi (Sugiyono, 2012). Populasi bukan hanya jumlah dari objek penelitian, tetapi juga seluruh karakteristik dan kualitas dari objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja generasi Z yang menjadi sasaran penelitian oleh peneliti. Karena mereka memiliki kontribusi yang sesuai dengan judul yang peneliti

buat. Berdasarkan data seminggu lalu yang bekerja Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang, terdapat 97.278 orang berdasarkan usia yang memasuki usia generasi Z.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Hair (2010) sampel dinyatakan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang ada pada kuisioner dengan asumsi  $n \times 5$  hingga  $n \times 10$  indikator. Sampel dalam penelitian ini adalah generasi Z yang sedang bekerja serta berada di Kota Malang. Berdasarkan data BPS Kota Malang, usia generasi Z yang bekerja yaitu 97.278. lalu populasi tersebut dihitung menggunakan kalkulator slovin maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden.

## 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* sampling yaitu metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, (2012) *nonprobability sampling* merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dimana dalam mengambil tidak memberikan kesempatan yang sama bagi semua anggota populasi untuk menjadi sampelnya. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel dengan didasarkan tujuan spesifik dalam penelitian atau kriteria dalam penelitian (Hair, 2010). Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menganut Hair (2010) yang menjelaskan bahwa sampel dinyatakan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang ada pada kuisioner dengan asumsi  $n \times 5$  hingga  $n \times 10$  indikator. Dalam penelitian ini terdapat 20 item pertanyaan yang dikali 5 dan berjumlah 100. Namun penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 150 responden untuk informasi yang lebih akurat dengan keseluruhan responden pekerja generasi Z di Kota Malang dengan beberapa kriteria :

- a. Responden berusia 20-24 Tahun.
- b. Responden berdomisili di Kota Malang.

- c. Responden merupakan karyawan yang sedang bekerja diperusahaan.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer merupakan perolehan data dari kuisisioner yang berisi jawaban dari responden (Supriyanto & M.V, 2013). Penelitian ini menggunakan data primer yang berbentuk kuisisioner *online* yang disebarakan menggunakan *Google Form* yang akan dibagikan kepada sampel penelitian ini lalu jawaban dari responden akan dijadikan bahan untuk diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulan penelitian.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data ini tidak sama dengan data primer, dimana data sekunder ini diperoleh dari kajian maupun penelitian-penelitian terdahulu yang sudah diolah berbagai pihak. Data sekunder ini data yang diperoleh secara tidak langsung dengan melalui media perantara yang diperoleh atau dicatat oleh pihak lain (Supriyanto & M.V, 2013). Data sekunder dapat berbentuk literatur, jurnal, dan artikel.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data adalah kuisisioner. Kuisisioner ini salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan catatan peneliti sudah mengetahui variable-variabel yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2012), kuisisioner atau angket ini adalah sebuah teknik untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Kemudian kuisisioner tersebut dibagikan kepada responden yang sudah ditentukan sesuai kriteria dan diharapkan dapat menjawab atau mengisi kuisisioner tersebut menurut pemikiran dan pandangan mereka sendiri. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian ini dengan menyebarkan kuisisioner *online* dalam berbentuk *Google Form*.

Kemudian jawaban dari responden dijadikan sebagai data yang diolah sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan.

### 3.7 Defisini Operasional Variabel

Variabel kajian merupakan sebuah hal yang ditetapkan untuk dapat ditarik kesimpulannya dari informasi yang ada didalamnya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel *Job Expectation* (X1) dan *Job Opportunity* (X2) yang merupakan variabel independen. Lalu Lingkungan Kerja (Z) merupakan variabel yang dimoderasi dan *Turnover Intention* merupakan variabel terikat.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item
Job Expectation (R. Handayani, 2007)	a. Peningkatan produktivitas	1. Teknologi dapat membantu saya dalam peningkatan produktivitas 2. Saya selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki
	b. Peningkatan efisiensi	1. Teknologi membantu saya dalam bekerja lebih fleksibel 2. Saya selalu berupaya bekerja secara efektif
	c. Keuntungan dalam menggunakan	1. Teknologi mempermudah saya

	tekonologi informasi	<p>dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>2. Teknologi mempermudah saya dalam memanage pekerjaan</p>
	d. Pentingnya tugas	<p>1. Pekerjaan saya sesuai dengan <i>jobdesc</i></p> <p>2. Saya bertanggung jawab terhadap <i>jobdesc</i> yang sudah diberikan kepada saya</p>
<p>Job Opportunity (Cheryl J et al., 2006) (H. Peters et al., 1981)</p>	a. Peluang kerja	<p>1. Saya akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik daripada sekarang</p> <p>2. Saya merasa bahwa mudah untuk menemukan pekerjaan dan dapat diterima</p>
	b. Kualitas pekerjaan	<p>1. Saya yakin bahwa saya dapat mendapatkan pekerjaan yang sama bagusnya</p>

		<p>dengan pekerjaan saya sekarang</p> <p>2. Ada banyak pekerjaan yang bagus yang dapat saya temukan diwilayah metropolitan</p>
	c. Suka terhadap pekerjaan	<p>1. Saya suka dengan pekerjaan saat ini</p> <p>2. Sulit bagi saya menemukan pekerjaan yang saya sukai</p>
Turnover Intention (Kuncoro, 2012)	a. Niat untuk keluar	<p>1. Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya karena tugas saya sangat berat</p> <p>2. Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya karena upah yang diterima sedikit</p> <p>3. Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya karena tidak ada perkembangan kari bagi saya</p>

	b. Kemauan dalam mencari lowongan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mencari informasi tentang lowongan pekerjaan diperusahaan lain</li> <li>2. Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya saat ini jika sudah memperoleh pekerjaan lain yang upahnya lebih tinggi</li> </ol>
	c. Pikiran ingin keluar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berfikir untuk meninggalkan tempat kerja saya</li> <li>2. Jika saya berpeluang dalam meninggalkan pekerjaan saat ini, maka saya akan keluar</li> </ol>
Lingkungan Kerja (Nitisemo, 1992)	a. Suasana Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa aman ditempat kerja saya</li> <li>2. Saya merasa nyaman ditempat kerja saya</li> </ol>
	b. Fasilitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sarana prasana yang belum lengkap membuat</li> </ol>

		<p>saya kurang optimal dalam bekerja</p> <p>2. Keterbatasan ruang kerja</p>
	c. Hubungan dengan Rekan Kerja	<p>1. Rekan kerja saya selalu bekerja sama dan saling tolong menolong</p> <p>2. Sesama rekan kerja terjalin komunikasi yang baik</p>
	d. Keamanan	<p>1. Terdapat CCTV disekitar tempat kerja</p> <p>2. Menggunakan satpam untuk menjaga keamanan tempat</p>
	e. Suara/kebisingan	<p>1. Menyediakan ruangan khusus sumber kebisingan</p> <p>2. Menggunakan alat peredam kebisingan</p>
	f. Suhu udara	<p>1. Terdapat fentilasi untuk siklus keluar masuk udara</p> <p>2. Adanya tanaman yang dapat menjadi</p>

		sumber utama udara segar
--	--	-----------------------------

### 3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran kuisisioner yaitu skala likert yang akan diisi oleh responden melalui beberapa pertanyaan dalam kuisisioner. Skala *likert* ini digunakan dalam mengukur sikap pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu masalah sosial (Sugiyono), 2019). Peneliti menggunakan skala ini untuk memahami dan mengetahui tingkat persepsi yang dirasakan oleh responden didalam lapangan, dengan responden memilih salah satu jawaban. Pendoman skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

<u>Jawaban Responden</u>	<u>Skor</u>
<u>Sangat Setuju (SS)</u>	5
<u>Setuju (S)</u>	4
<u>Netral (3)</u>	3
<u>Tidak Setuju (TS)</u>	2
<u>Sangat Tidak Setuju (STS)</u>	1

### 3.9 Analisi data

Penelitian ini menggunakan analisis data *Partial Least Square* (PLS). pendekatan PLS dilandaskan pada *component-based structural equation modelling* atau *variance* pada model persamaan *structural equation modeling* (SEM). Ini menjadikan PLS sebagai solusi guna memabntu menjawab pertanyaan pengaruh secara langsung dan secara tidak langsung tentang pengaruh *job expectation* dan *job opportunity* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi lingkungan kerja.

### 3.9.1. *Outer Model* (Model Pengukuran)

*Outer model* atau model pengukuran merupakan pengukuran yang mengilustrasikan tentang hubungan indikator satu dengan indikator lainnya dengan variabel latennya (Ghozali & Latan, 2020). *Outer model* ini, digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Tujuannya agar dapat mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur tentang apa yang seharusnya diukur konsistensi dengan alat ukur dalam mengukur sebuah konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuisioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali & Latan (2020), pengukuran yang dilakukan model pengukuran adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability (cronbach's alpha)*.

#### 1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip dalam setiap mengukur konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergensi indikator reflektif dengan proma SmartPLS. Validitas ini digunakan untuk mengukur korelasi tinggi antara suatu konstruk dengan indikatornya, nilai dari *loading* faktor yang lebih dari 0.70 menunjukkan validitas konvergensi yang baik. Namun pada riset pengembangan skala, nilai *loading* faktor 0.50 hingga 0.60 masih bisa diterima (Hamid & Anwar, 2019).

#### 2. *Discriminant Validity*

Validitas ini memastikan bahwa pengukuran konstruk yang berbeda saling tidak berkorelasi tinggi. Menguji validitas diskriminan untuk indikator reflektif dapat dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai ini yang lebih tinggi dari 0.70 menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Jika lebih dari 0.05 maka masih bisa dikatakan baik.

#### 3. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam mengukur reliabilitas sebuah konstruk bisa melakukan cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

Tabel 3. 3 Rule of Thumb Outer Model

<u>Kriteria</u>	<b>Parameter</b>	<b>Rule of Thumb</b>
<u>Convergenerasit Validity</u>	Loading factor	> 0.70
	Average Variance Extracted	> 0.50
<u>Discriminant Validity</u>	Cross Loading	> 0.70 <u>untuk setiap variabel</u>
<u>Reliabilitas</u>	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

Sumber: Ghozali & Latan (2020)

### 3.9.2. Inner Model (Model Struktural)

Penelitian ini karena menggunakan PLS maka agar dapat melihat hasil analisis jalur dapat menggunakan analisis *Direct Effect* (pengaruh langsung) dan analisis *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung).

#### 1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) dilakukan sebagai penguji hipotesis pengaruh langsung sebuah variabel yang menjadi pengaruh (eksogenerasi) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogenerasi). Menurut Juliandi (2018), kriteria analisis *direct effect* sebagai berikut:

##### a. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Ketika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, jadi pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, apabila nilai suatu variabel eksogenerasi naik/baik maka variabel endogenerasi

juga naik/baik. apabila nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, jadi pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, apabila nilai sebuah variabel eksogenerasi meningkat/naik, maka variabel nilai endogenerasi menurun.

b. Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*)

Jika nilai *P-Value*  $< 0.05$  maka dinyatakan signifikan, sedangkan jika nilai *P-Value*  $> 0.05$  maka dinyatakan tidak signifikan.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dilakukan sebagai penguji hipotesis pengaruh tidak langsung sebuah variabel yang mempengaruhi (eksogenerasi) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogenerasi) yang dimediasi oleh sebuah *variabel intervening* (variabel indikator). Menurut Juliandi (2018), kriteria analisis *indirect effect* sebagai berikut:

- a. Jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka dapat dinyatakan signifikan, berarti variabel *mediator* dapat memediasi pengaruh sebuah variabel eksogenerasi terhadap sebuah variabel endogenerasi. Maka, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai *P-Values*  $> 0,05$ , maka dapat dinyatakan tidak signifikan, berarti variabel mediator tidak dapat memediasi pengaruh suatu variabel eksogenerasi terhadap suatu variabel endogenerasi. Maka, pengaruhnya adalah langsung.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.**

##### **4.1.1 Pekerja Generasi Z di Kota Malang**

Generasi Z adalah generasi yang lahir serta tumbuh di era digital, yang menjadikan teknologi sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari mereka. Adanya internet dan juga teknologi digital dalam kehidupan generasi Z, maka secara tidak langsung menimbulkan keunggulan serta pengembangan dalam penggunaan teknologi sehingga mereka mudah untuk beradaptasi dalam setiap perubahan-perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek yang ada dalam teknologi, termasuk juga dalam dunia kerja. Menurut Stillman (2017) generasi Z merupakan generasi kelahiran pada tahun 1997-2012.

Hal ini menjadikan generasi Z sebagai generasi yang tumbuh dan inovatif dalam dunia kerja. Keberadaan generasi Z di Kota Malang ini juga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pertumbuhan ekonomi. Menurut Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa terdapat 97.278 pekerja generasi Z di Kota Malang yang bekerja pada sektor informal maupun formal. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan makna dan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan. Mereka cenderung bekerja dengan nilai-nilai minat pribadi mereka.

#### **4.2 Distribusi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini menggunakan 150 responden, dimana merupakan generasi Z yang sedang bekerja didalam sebuah perusahaan di Kota Malang. Berikut hasil temuan penelitian mengenai penjelasan detail tentang profil responden.

#### 4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan deskripsi mengenai profil responded berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin

<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Frekuensi</u>	<u>Presentase</u>
<u>Laki-Laki</u>	72	48%
<u>Perempuan</u>	78	52%
<u>Jumlah</u>	150	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72 responden (48%) dan 78 responden berjenis kelamin perempuan (52%).

#### 4.2.2 Berdasarkan Usia

Dibawah ini merupakan deskripsi mengenai profil responden berdasarkan usia :

Tabel 4. 2 Berdasarkan Usia

<u>Usia</u>	<u>Frekuensi</u>	<u>Presentase</u>
<u>20 Tahun</u>	23	15,3%
<u>21 Tahun</u>	26	17,3%
<u>22 Tahun</u>	45	30%
<u>23 Tahun</u>	25	16,7%
<u>24 Tahun</u>	31	20,7%
<u>Jumlah</u>	150	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 20 tahun sejumlah 23 responden (15,3%), berusia 21 tahun sejumlah 26 responden (17,3%), berusia 22 tahun sejumlah 45 responden (30%), berusia 23 tahun sejumlah 25 responden (16,7%), dan berusia 24 tahun sejumlah 31 responden (20,7%).

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Melalui analisis data kuisioner yang telah dikumpulkan oleh karyawan generasi Z di Kota Malang, maka menunjukkan data variabel penelitian sebagai berikut :

#### 4.3.1 Variabel *Job Expectation*

Tabel 4. 3 Variabel *Job Expectation*

<u>Indikator</u>	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Job Expectation</i>											
JE 1	1	0,7	1	0,7	18	12	54	36	76	50,7	4.353
JE 2	1	0,7	1	0,7	9	6	45	30	94	62,7	4.533
JE 3	0	0	1	0,7	16	10,7	46	30,7	87	58	4.460
JE 4	2	1,3	2	1,3	19	12,7	47	31,3	80	53,3	4.340
JE 5	1	0,7	0	0	16	10,7	55	36,7	78	52	4.393

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan rata-rata skor pada tabel 4.3 respon sampel variabel *job expectation*, menunjukkan bahwa item JE 2 dengan rata-rata tertinggi yaitu 4.533. Hal ini membuktikan bahwa teknologi dapat membantu pekerjaan menjadi lebih fleksibel yang dinilai cukup baik oleh responden. Sedangkan rata-rata terendah yaitu JE 4 dengan rata-rata 4.533 tentang teknologi dinilai belum cukup baik dalam mempermudah pekerjaan.

### 4.3.2 Variabel *Job Opportunity*

Tabel 4. 4 Variabel *Job Opportunity*

<u>Indikator</u>	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Job Opportunity</i>											
JO 1	1	0,7	4	2,7	23	15,3	50	33,3	72	48	4.253
JO 2	4	2,7	14	9,3	39	26	51	34	42	28	3.753
JO 3	3	2	6	4	29	19,3	54	36	58	38,7	4.053
JO 4	2	1,3	8	5,3	39	26	54	36	47	31,3	3.907

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan rata-rata pada skor tabel 4.4 respon sampel *job opportunity* menunjukkan bahwa JO 1 dengan rata-rata tertinggi yaitu 4.253. Hal ini ditunjukkan dengan dinilainya cukup baik oleh responden dengan adanya peluang kerja baru mereka merasa akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pada sekarang. Sedangkan yang memiliki rata-rata terendah yaitu JO 4 dengan rata-rata 3.907 tentang kualitas pekerjaan yang bagus dapat ditemukan diwilayah metropolitan dinilai cukup kurang baik oleh responden.

### 4.3.3 Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. 5 Variabel *Turnover Intention*

<u>Indikator</u>	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Turnover Intention</i>											
TI 1	23	15,3	31	21,3	38	35,3	38	25,3	19	12,7	2.987
TI 2	18	12	33	22	37	24,7	26	17,3	36	24	3.193
TI 3	16	10,7	28	18,7	37	24,7	36	24	33	22	3.280
TI 4	12	8	16	10,7	33	22	44	29,3	45	30	3.627
TI 5	11	7,3	13	8,7	26	17,3	52	34,7	48	32	3.753
TI 6	14	9,3	20	13,3	43	28,7	38	25,3	35	23,3	3.400
TI 7	8	5,3	16	10,7	47	31,3	37	24,7	42	28	3.593

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan rata-rata skor pada tabel 4.5 respon sampel *turnover intention* menunjukkan bahwa TI 5 memiliki rata-rata tertinggi dengan rata-rata 3.753. Hal ini menunjukkan bahwa ketika ada pekerjaan yang memperoleh upah yang lebih tinggi, maka akan meninggalkan pekerjaan saat ini yang dinilai cukup baik oleh responden. Sedangkan yang memiliki rata-rata terendah yaitu TI 1 dengan rata-rata 2.987 tentang ketika tugas yang diberikan oleh tempat kerja dirasa berat maka akan meninggalkan tempat kerjanya dinilai cukup kurang baik oleh responden.

#### 4.3.4 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 6 Variabel Lingkungan Kerja

<u>Indikator</u>	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<u>Lingkungan Kerja</u>											
LK 1	5	3,3	12	8	46	30,7	51	34	36	24	3.673
LK 2	1	0,7	21	14	55	36,7	33	22	40	26,7	3.600
LK 3	6	4	9	6	40	26,7	42	28	53	35,3	4.847
LK 4	4	2,7	10	6,7	37	24,7	50	33,3	49	32,7	3.867

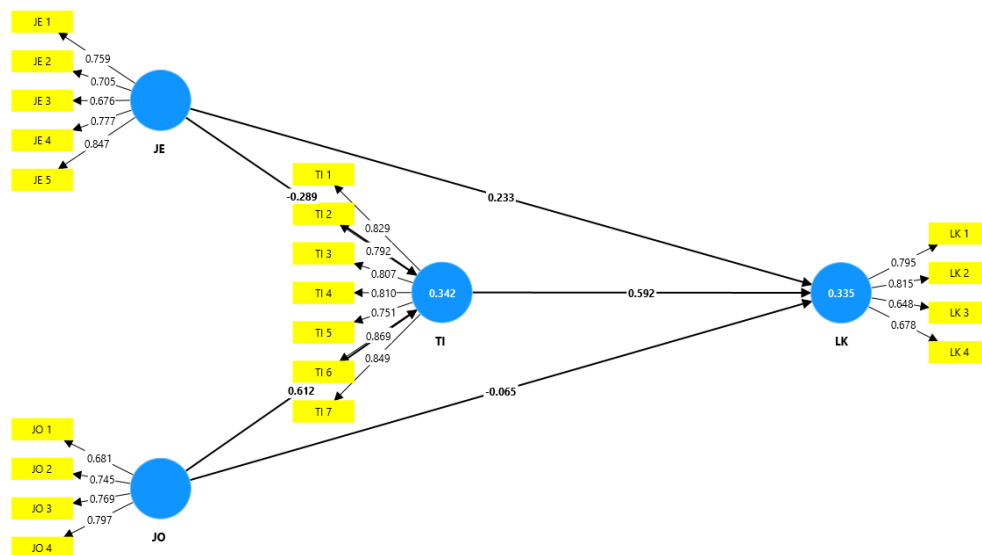
Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan rata-rata skor pada tabel 4.6 respon sampel variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu LK 3 dengan rata-rata 4.847. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja suara/kebisingan dalam menggunakan alat peredam kebisingan dinilai cukup baik oleh responden. Sedangkan yang memiliki rata-rata terendah yaitu LK 2 dengan rata-rata 3.600 tentang keterbatasan ruang kerja yang dinilai cukup kurang baik oleh responden.

#### 4.4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS)

Analisis data kuisioner dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modelin (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0, penelitian ini akan menguji pengaruh *job expectation* dan *job opportunity* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi lingkungan kerja. Kecocokan model PLS yang terdiri dari pengukuran *outer model* dan *inner model* dapat dilihat dari gambar 4.1:

Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Diagram Jalur Outer Model



Sumber : Data Diolah, 2024

##### 4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dalam penelitian ini menggambarkan indikator-indikator dengan variabel latennya. Pengukuran *outer model* menggunakan teknik PLS yang dapat digunakan untuk menguji yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite realibility* agar dapat menilai *outer loading* (Ghozali & Latan, 2014).

##### 1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* yang ada di *outer model* dengan indikator refleksif yang dapat dilihat dari hasil korelasi antara skor konstruk dengan item skor indikator. Menurut Ghozali & Latan

(2014) jika nilai *loading* yang dimiliki sebesar 0,50 sampai 0,60 maka skor *loading* bisa diterima.

Tabel 4. 7 *Convergent validity*

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
<i>Job Expectation</i> (X1)	JE 1	0.759	Valid
	JE 2	0.705	Valid
	JE 3	0.676	Valid
	JE 4	0.777	Valid
	JE 5	0.847	Valid
<i>Job Opportunity</i> (X2)	JO 1	0.681	Valid
	JO 2	0.745	Valid
	JO 3	0.769	Valid
	JO 4	0.797	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	TI 1	0.829	Valid
	TI 2	0.792	Valid
	TI 3	0.807	Valid
	TI 4	0.810	Valid
	TI 5	0.751	Valid
	TI 6	0.869	Valid
	TI 7	0.849	Valid
<i>Lingkungan Kerja</i> (Z)	LK 1	0.795	Valid
	LK 2	0.815	Valid
	LK 3	0.648	Valid
	LK 4	0.678	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* yang disajikan dalam tabel 4.7, semua item atau pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan *loading* lebih dari batas minimum 0.50.

## 2. Discriminant Validity

*Discriminant validity* dapat dinilai berdasarkan analisis *cross loading* menggunakan konstruk. Sebuah indikator dianggap memenuhi kriteria discriminant validity jika memiliki nilai korelasi variabelnya lebih besar daripada variabel lainnya. Selain itu, untuk menguji validitas dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) (Ghozali & Latan, 2014). Jika nilai AVE lebih besar dari 0.5 maka model dapat dikatakan baik.

Tabel 4. 8 *Discriminant validity*

Item	Job Expectation (X1)	Job Opportunity (X2)	Turnover Intention (Y)	Lingkungan Kerja (Z)
JE 1	0.759	0.226	0.029	-0.142
JE 2	0.705	0.227	0.101	-0.018
JE 3	0.676	0.272	0.112	-0.082
JE 4	0.777	0.236	0.044	-0.125
JE 5	0.847	0.264	0.220	-0.019
JO 1	0.311	0.745	0.081	0.322
JO 2	0.136	0.734	0.288	0.396
JO 3	0.281	0.769	0.297	0.359
JO 4	0.282	0.797	0.240	0.455
TI 1	-0.170	0.339	0.507	0.829
TI 2	-0.170	0.350	0.513	0.792
TI 3	-0.131	0.352	0.432	0.807
TI 4	0.063	0.529	0.404	0.810
TI 5	0.047	0.525	0.365	0.751
TI 6	-0.069	0.445	0.425	0.869
TI 7	-0.067	0.415	0.415	0.849
LK 1	0.163	0.335	0.795	0.485
LK 2	0.061	0.223	0.815	0.498
LK 3	0.136	0.165	0.648	0.231
LK 4	0.132	0.156	0.678	0.278

Sumber : Data Diolah, 2024

Dalam tabel 4.8 nilai korelasi indikator masing-masing variabel lebih jauh tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti yang terlihat pada tabel *cross loading* diatas. Berdasarkan temuan *cross loading*, semua indikator variabel penelitian mempunyai nilai yang lebih besar satu sama lain, yang mana akan menunjukkan validitas diskriminan yang sangat baik.

Tabel 4. 9 *Average Variance Extracted (AVE)*

<u>Variabel</u>	Nilai AVE
<i>Job Expectation (X1)</i>	0.570
<i>Job Opportunity (X2)</i>	0.561
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.666
<u>Lingkungan Kerja (Z)</u>	0.544

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa *job expectation*, *job opportunity*, *turnover intention* dan lingkungan kerja memiliki nilai  $>0.05$ . Maka dari itu, setiap variabel dapat dinyatakan baik (Ghozali & Latan, 2014).

### 3. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur realibitas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Ghozali & Latan (2014) ketika menguji reliabilitas, variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $>0.7$ .

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Nilai Composite Reliability (rho a)</u>	<u>Nilai Composite Reliability (rho c)</u>	<u>Nilai Cronbach's Alpha</u>	<u>Hasil</u>
Job Expectation (X1)	0.881	0.868	0.817	<u>Reliabel</u>
Job Opportunity (X2)	0.754	0.836	0.742	<u>Reliabel</u>
Turnover Intention (Y)	0.916	0.933	0.916	<u>Reliabel</u>
<u>Lingkungan Kerja (Z)</u>	0.768	0.826	0.735	<u>Reliabel</u>

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh konstruk didalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $>0.7$  sehingga dapat dinyatakan semua konstruk tersebut reliabel.

#### 4.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

##### 1. *R-Square*

Tabel 4. 11 *R-Square*

	<u>R-Square</u>	<u>Presentase</u>
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.342	34,2%
<u>Lingkungan Kerja (Z)</u>	0.335	33,5%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan nilai R-Square pada tabel 4.11 variabel *turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 0.342 atau 34,2%, sedangkan variabel lingkungan kerja 0.335 atau 33,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh 34,2% terhadap *turnover intention* dan 33,5% terhadap lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

## 2. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian efek langsung ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *turnover intention* dan *job opportunity* terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji ini akan mencakup nilai koefisien jalur, statistik-T, dan nilai P-value.

Tabel 4. 12 *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
<i>Job Expectation</i> (X1) > <i>Turnover Intention</i>	-0.289	-0.285	0.104	2.769	0.006
<i>Job Opportunity</i> (X2) > <i>Turnover Intention</i>	0.612	0.606	0.065	9.378	0.000

Sumber : Data Diolah, 2024

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa *job expectation* terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan, seperti terlihat pada tabel diatas P-value menunjukkan 0.006 yang berarti lebih kecil dari 0.05. untuk *original sampel* -0.289 yang menandakan bahwa *job expectation* ini berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh *job expectation* terhadap *turnover intention* berpengaruh secara negatif dan signifikan.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa *job opportunity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, karena P-value 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa *job opportunity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

### 3. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 4. 13 *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Job Expectation (X1) &gt; Lingkungan Kerja (Z) &gt; Turnover Intention (Y)</i>	-0.171	-0.169	0.069	2.491	0.013
<i>Job Opportunity (X2) &gt; Lingkungan Kerja (Z) &gt; Turnover Intention (Y)</i>	0.362	0.362	0.088	4.111	0.000

Sumber : Data Diolah, 2024

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *job expectation* terhadap *turnover intention* dengan perantara lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan, karena nilai T-tabel menunjukkan 2.491 lebih besar dari 1.96. Selain itu original sampel dalam tabel diatas juga menunjukkan -0.171 yang menandakan negatif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan mediasi antara *job expectation* terhadap *turnover intention* melalui lingkungan kerja dianggap berpengaruh negatif dan signifikan.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa *job opportunity* terhadap *turnover intention* melalui lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan, karena T-tabel 4.111 lebih besar dari 1.96. Hal ini menyatakan bahwa *job opportunity* terhadap *turnover intention* melalui lingkungan kerja dianggap signifikan.

## 4.5 Pembahasan

Berdasarkan temuan analisis data yang disajikan pada tabel 4.12 dan 4.13 dapat diambil gambaran sebagai berikut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi Z :

### 4.5.1 Pengaruh *Job Expectation* terhadap *Turnover Intention*

Menurut model struktural (*inner model*), *job expectation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai *P-value* 0.006 yang berarti kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *job expectation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada variabel *job expectation* ini, item dengan penilaian tertinggi adalah “Teknologi membantu saya dalam bekerja lebih fleksibel”. Fleksibilitas ini sangat penting bagi mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga, sering kali menganggap sebagai kebutuhan daripada keuntungan. Selain itu, bagi yang belum memiliki keluarga, fleksibilitas juga dibutuhkan dengan adanya generasi Z yang memilih untuk ada waktu bekerja dan bermain. Secara tidak langsung fleksibilitas ini dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Galea et al., 2014). Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z merasa sangat dibantu oleh adanya teknologi saat ini. Mereka dapat bekerja secara fleksibel dengan adanya teknologi.

### 4.5.2 Pengaruh *Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention*

Menurut model struktural (*inner model*), *job opportunity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian ini ditunjukkan dengan nilai *P-value* 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *job opportunity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada variabel *job opportunity* ini item yang memiliki nilai tertinggi yaitu “Saya akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

daripada sekarang”. Sebagaimana seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari (2023), bahwa karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerja saat ini itu ada, karena peluang pekerjaan yang lebih baik ditempat kerja lain maka mereka memilih untuk keluar dari tempat kerja saat ini.

Perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. *Turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan, sehingga mereka memilih kerja ditempat lain juga dapat diakibatkan oleh kepuasan yang dirasakan. Jika kepuasan karyawan dalam perusahaan tersebut tinggi, kemungkinan mereka untuk meninggalkan tempat kerjanya akan semakin kecil. Dalam penelitian Chen (2023), karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung tidak mempertimbangkan untuk keluar.

#### 4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja memediasi *Job Expectation* terhadap *Turnover Intention*

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara *job expectation* dengan *turnover intention* yang diukur dengan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian dengan nilai *P-value* 0.013 lebih kecil dari 0.05. Sehingga menyatakan hubungan yang signifikan antara *job expectation* dengan *turnover intention* yang diukur dengan lingkungan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa *job expectation* memiliki pengaruh signifikan untuk dimediasi oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain, perubahan dalam *job expectation* secara langsung diterjemahkan ke dalam peningkatan *turnover intention* melalui lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk ekspektasi pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi cara karyawan memandang peran mereka, dukungan yang mereka terima, dan kepuasan mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. (Chen et al., 2023).

#### 4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja memediasi *Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara *job opportunity* dengan *turnover intention* yang diukur dengan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian dengan nilai *P-value* 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga menyatakan hubungan yang signifikan antara *job opportunity* dengan *turnover intention* yang diukur dengan lingkungan kerja.

Dalam penelitian Wulan. (2023), menyoroti bahwa lingkungan kerja yang kurang baik berkorelasi dengan keinginan berpindah karyawan yang lebih tinggi. Lingkungan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan sehingga nantinya dapat menarik calon karyawan-karyawan baru. Lingkungan kerja memiliki peranan penting, bahwa peningkatan lingkungan kerja ini secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat membantu dalam faktor penting menarik pencari kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job expectation* dan *job opportunity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh lingkungan kerja terhadap generasi Z di Kota Malang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 150 orang. Hasil dari analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. *Job expectation* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam hal fleksibel, karyawan generasi Z ini sangat cenderung lebih mempertimbangkan dan dari hasil penelitian menjadi akumulasi tertinggi. Fleksibilitas waktu ini merupakan salah satu bagian dari kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut dikarenakan *job expectation* ini merupakan bagian dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Maka dalam sebuah perusahaan ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka niat berpindah karyawan juga semakin kecil.
2. *Job opportunity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini, kesempatan kerja yang lebih baik dapat mempengaruhi niat berpindah seorang karyawan. Adanya kesempatan kerja, karyawan memilih pekerjaan yang dirasa sesuai dengan apa yang mereka inginkan atau ditargetkan. Bila mana peluang kerja dirasa sesuai dengan yang mereka harapkan, maka mereka akan meninggalkan kerja yang sekarang. Jika tingkat kepuasan karyawan tinggi, angka niat berpindah karyawan akan semakin kecil. Selain itu, juga akan mudah untuk mencari pekerja baru nantinya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap hubungan antara *job expectation* dengan *turnover intention*. Dalam hal ini *job expectation* secara langsung diterjemahkan ke dalam peningkatan *turnover intention* melalui lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki

peran penting dalam membentuk ekspektasi kerja, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara *job opportunity* dengan *turnover intention*. Dalam hal ini, *job opportunity* secara langsung diterjemahkan ke dalam peningkatan *turnover intention* melalui lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan penting, bahwa peningkatan lingkungan kerja ini secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat membantu dalam faktor penting menarik pencari kerja.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Generasi Z

Bagi pekerja generasi Z di Kota Malang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam ekspektasi dan kesempatan kerja dengan lingkungan kerja untuk mengurangi tingkat *turnover intention* kedepannya. Pentingnya pengembangan lingkungan kerja yang mendukung sebagai strategi untuk mengatasi dan mengurangi tingkat keinginan untuk berpindah kerja karyawan (*turnover intention*) dimasa datang. Oleh karena itu, pekerja generasi Z dapat menghasilkan penelitian ini sebagai landasan untuk merancang langkah-langkah perbaikan di lingkungan kerja mereka, sehingga dapat memperbaiki ekspektasi kerja dan pengurangan *turnover intention* yang terjadi akibat kesempatan kerja (*job opportunity*) maupun lingkungan kerja.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan yaitu :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang berbeda.
2. Penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan dan memperluas cakupan penelitian. Agar selanjutnya data yang diperoleh menjadi lebih representatif dan hasilnya dapat diregeneralisasikan ke populasi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M. A., Rasli, A., bin Othman, M. N. A., Ismail, I. R., Abdul Rahim, Z., & Said, R. A. (2021). Exploring Predictors of Gen Z Working Environment in Malaysia: A Case Study on a Group of Private Colleges. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11.
- A Juliandi. (2018). Structural equation model based partial least square (SEMPLS): Menggunakan SmartPLS. *Rnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*.
- Aligarh, F. (2017). Kepercayaan digunakan karena merupakan kunci penting untuk membangun loyalitas. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 1.
- Anugrahadi, D. Y., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6, 2252–2271.
- Balc A, & Bozkurt S. (2013). Harapan Pekerjaan Guru Generasi X dan Y di Turki. *Jurnal Sains Terapan Dunia*, 21, 599–614.
- Chen, X., Al Mamun, A., Wan Hussain, W. M. H., Jingzu, G., Yang, Q., & Ali Al Shami, S. S. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLos One*.
- Cheryl J, Daly, & R. Dee, J. (2006). Greener Pastures: Faculty Turnover Intent in Urban Public Universities. *The Journal of Higher Education*, 77, 776–803.
- Enhassi, A., El-Rayes, Y., & Alkilani, S. (2015). "Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20, 170–187.
- Galea, C., Houkes. I, & De Rijk. A. D. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). Employee service innovative behaviour: the roles of leader-member exchange (LMX), work engagement, and job autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242–258.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua. . *Universitas Diponegoro, Semarang*.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares - Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. (2018). Stress Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Andreson, E. R. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis (A. D. R. Abiratno & Sofa Nurdianti, Eds.)*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Handayani, N. P., & Herwany, A. (2019). Linking job expectation, career perception, intention to stay: Evidence from generation Y. *Sciendo*, 10(2).
- Handayani, R. (2007). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi*. Simposium Nasional Akuntansi X.
- H. Peters, L., F. Jackofsky, E., & R. Salter, J. (1981). Predicting turnover: a comparison of part-time and full-time employees . *Journal of Occupational Behaviour*, 2.
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 1–9.
- Krismoko, Suhartono, Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus : Penelitian Dan Pengabdian*, 3.
- Kuncoro, W. (2012). *Abstraksi Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*.
- Kurniawan, A., Widhi, Z, & P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kurniawan, L. A., Apriyanto, N., & Setiawan, T. (2023). Pengaruh Nilai Prakerin, Prestasi Belajar, dan Ekspetasi Masuk Dunia Kerja terhadap Kerja Siswa Kelas XII TKRO SMK NU Lasem Kabupaten Rembang. *Education Sains Technology Engineering Mathematic Seminar (EDUSTEMS) Unisvet*, 1.
- Mathis, Robert, L., & John Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Gramedia: PPM dan Bisnis 2030.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. UGM Press.
- Nitisemo, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.

- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian "Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. *Kencana*.
- Nurina, P. H., & Aldrin, H. (2019). *Menghubungkan ekspektasi pekerjaan, persepsi karir, niat untuk bertahan: Bukti dari generasi Y*. 10, 105–114.
- Putra, I. K. A. A., & Arka, S. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Kesempatan Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kemiskinan Pada Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*.
- Ramadhani, S. A., & Ardiansyah, F. (2016). *Turnover Intention dan Kepuasan Kerja : Locus of Control Internal sebagai Variabel Moderator*.
- Santi, M. W. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja terhadap Turnover Intention di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Penelitian Kesehatan Forikes*, 9.
- Santi, W. M. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja terhadap Turnover Intention di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 9.
- Sathasi, P., & Hasanudin. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening pada PT. Tenika Sarana Gardian. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Generasi Z :Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang, Ed.). Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (2nd ed.). *Alfabeta*.
- Sunandar. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Ukhuwah Itu Indah (Baklave) Makassar*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Penerbit PT Caps.
- Supriadi, V. K., Trang, I., & Rogi, H. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Menyebabkan Turnover Intention di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9, 1215–1224.

- Supriyanto, A. S., & M.V. (2013). *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN MALIKI PRESS.
- Sutagama, I. N. T. (2022). *Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan*.
- Sutrsino, E. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Fajar Interpratama Offset.
- Taiwo, A. S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management* , 4, 299–307.
- Tanjung, S. P., Sambodo, H., & Monica, R. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6.
- Wiguna, I. P. C., Widiantara, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9.
- Wulan Sari, S., Indriasari, I., & Sumartono, E. (2023). Influence Of Compensation, Leadership Style, Work Environment, And Perceptions Of Job Opportunities On Turnover Intention at PT. VALBURY ASIA FUTURES SEMARANG. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*.

## Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian Skripsi

oleh :

Farella Salsabila Arifin

### Pengaruh *Job Expectation* dan *Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention* yang Dimoderasi Lingkungan Kerja terhadap Generasi Z di Kota Malang

#### A. Identitas

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Domisili :
5. Pekerjaan :

#### B. Petunjuk Pengisian

Anda bisa mengisi dengan cara mengklik tombol yang sudah disediakan dengan jawaban yang anda pilih. Pilihan dalam jawaban memberikan petunjuk seberapa Tingkat pilihan yang anda setuju terhadap jawaban tersebut.

Berikut nilai dan kata keterangan dari setiap pilihan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS = Tidak Setuju (2)
3. N = Netral (3)
4. S = Setuju (4)
5. SS = Sangat Setuju (5)

#### C. Daftar Pertanyaan

Variabel *Job Expectation* (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Teknologi dapat membantu saya dalam peningkatan produktivitas					
2	Saya selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki					

3	Teknologi membantu saya dalam bekerja lebih fleksibel					
4	Saya selalu berupaya bekerja secara efektif					
5	Teknologi mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan					
6	Teknologi mempermudah saya dalam memanage pekerjaan					
7	Pekerjaan saya sesuai dengan <i>jobdesc</i>					
8	Saya bertanggung jawab terhadap <i>jobdesc</i> yang sudah diberikan kepada saya					

Variabel *Job Opportunity* (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik daripada sekarang					
2	Saya merasa bahwa mudah untuk menemukan pekerjaan dan dapat diterima					
3	Saya yakin bahwa saya dapat mendapatkan pekerjaan yang sama bagusnya dengan pekerjaan saya sekarang					
4	Ada banyak pekerjaan yang bagus yang dapat saya temukan diwilayah metropolitan					
5	Saya suka dengan pekerjaan saat ini					
6	Sulit bagi saya menemukan pekerjaan yang saya sukai					

Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya karena tugas saya sangat berat					
2	Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya karena upah yang diterima sedikit					

3	Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya karena tidak ada perkembangan karir bagi saya					
4	Saya mencari informasi tentang lowongan pekerjaan diperusahaan lain					
5	Saya ingin meninggalkan tempat kerja saya saat ini jika sudah memperoleh pekerjaan lain yang upahnya lebih tinggi					
6	Saya berfikir untuk meninggalkan tempat kerja saya					
7	Jika saya berpeluang dalam meninggalkan pekerjaan saat ini, maka saya akan keluar					

#### Variabel Lingkungan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa aman ditempat kerja saya					
2	Saya merasa nyaman ditempat kerja saya					
3	Sarana prasana yang belum lengkap membuat saya kurang optimal dalam bekerja					
4	Keterbatasan ruang kerja					
5	Rekan kerja saya selalu bekerja sama dan saling tolong menolong					
6	Sesama rekan kerja terjalin komunikasi yang baik					
7	Terdapat CCTV disekitar tempat kerja					
8	Menggunakan satpam untuk menjaga keamanan tempat					
9	Menyediakan ruangan khusus sumber kebisingan					
10	Menggunakan alat peredam kebisingan					
11	Terdapat ventilasi untuk siklus keluar masuk udara					
12	Adanya tanaman yang dapat menjadi sumber utama udara segar					

Lampiran 2 Data Kuisisioner

1. *Job Expectation (X1)*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
4	4	4	4	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	3	3	5
5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	3	5
4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	2	4	2	4	3	3
4	5	5	5	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
5	3	4	5	5	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4
5	3	5	5	4	5	3	3
4	4	3	4	4	3	3	4
5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	4	3
5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	5	4	5	3	3	5
4	4	4	5	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	4	4	4	4
3	3	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4
3	3	4	5	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	3	4	3
5	5	3	3	3	3	4	5
1	1	1	2	1	2	1	1
3	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	2	3	1	4
4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5
4	5	4	5	4	4	3	5
4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	4	4	4	4	2	3
5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	5	4	3	5	5
5	5	5	4	5	4	3	5
3	2	4	3	1	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	3	4	3	5	4
4	4	5	3	4	5	5	4
5	4	5	3	4	5	4	5
5	4	5	3	3	4	5	3
4	5	5	4	3	5	5	3
4	5	4	4	3	5	5	4
4	5	4	3	5	5	4	3
4	5	4	5	5	4	3	4
4	3	5	5	4	5	5	4
5	4	5	3	4	5	5	4
3	4	5	4	5	4	5	5
4	3	5	4	3	4	5	5
4	3	4	4	5	3	5	5
4	5	4	3	4	5	5	4
4	3	4	4	3	5	4	5
4	3	5	4	5	4	3	5
4	3	5	4	5	4	5	4
4	3	5	5	4	4	3	5
4	3	4	5	4	4	3	3
4	5	4	5	3	5	4	4

4	5	3	5	3	5	4	5
3	5	4	5	3	3	5	4
5	4	5	3	4	4	4	5
4	3	5	5	4	4	4	3
3	5	4	3	4	5	4	4
4	5	4	3	4	4	5	4
3	4	3	5	3	4	4	5
3	4	3	5	4	5	5	4
3	4	4	4	3	5	5	4
3	4	3	5	4	5	4	3
4	5	3	3	4	5	4	5
4	4	5	5	3	4	5	4
4	4	4	5	3	4	5	4
4	3	5	4	4	5	3	5
5	5	4	5	4	5	4	5
4	3	4	5	4	3	4	5
3	3	5	5	4	5	4	5
4	5	3	4	4	3	5	4
4	5	4	3	3	4	5	4
3	5	4	5	4	5	5	4
3	4	5	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

2. *Job Opportunity (X2)*

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	2	4	5	4	5
5	4	5	4	4	3
4	5	4	4	5	2
4	4	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5
3	4	4	4	5	2
4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5
5	3	4	4	3	3
5	5	5	5	4	4
5	3	3	1	5	3
4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	5	5
3	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	3
3	2	4	3	4	2
5	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	1
4	3	4	3	4	2
4	2	1	2	5	4
4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	4	3
3	3	3	3	5	5
4	5	4	4	4	3
5	4	4	4	3	4

5	4	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	1
5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
3	3	4	2	4	1
3	3	5	2	5	3
4	2	4	3	4	3
3	2	2	2	5	3
5	5	5	3	3	4
4	3	4	3	3	2
5	5	4	4	4	2
5	5	5	4	5	5
4	1	4	4	5	1
5	3	5	5	4	3
5	2	4	2	4	3
2	3	3	4	4	2
5	3	5	4	3	2
4	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	5
4	4	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	5	1
5	5	5	5	5	2
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	2	4	4	4
5	2	4	3	3	3
3	2	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5

3	3	4	4	4	3
5	4	4	3	4	3
5	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	3
3	2	3	3	3	3
5	4	4	5	5	2
5	4	5	4	5	4
5	3	3	3	4	5
2	1	3	3	1	4
5	3	3	4	3	5
5	3	3	3	4	4
5	5	4	5	3	2
2	5	1	3	3	5
3	2	2	2	4	4
5	4	4	4	3	3
5	3	3	4	4	3
5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	4	1
3	3	4	3	5	3
5	5	3	5	4	5
4	3	2	3	3	3
5	3	5	4	5	3
3	3	4	5	4	3
5	3	4	5	3	5
3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
4	2	2	3	3	3

3	2	3	3	5	1
5	3	3	3	4	5
5	2	4	5	4	2
4	3	5	2	4	3
5	4	5	4	4	3
5	5	5	4	4	4
2	2	2	2	4	4
1	1	1	1	5	5
4	4	4	4	5	2
4	3	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4
5	3	4	5	4	4
4	4	5	5	5	3
5	5	3	4	5	5
5	4	4	3	4	4
3	5	4	4	4	3
4	5	5	4	3	3
5	4	4	5	3	5
3	4	3	4	5	4
4	5	4	3	4	5
5	4	5	3	4	5
3	4	5	4	5	4
4	5	4	3	4	3
3	4	5	4	5	5
4	5	3	5	4	5
4	5	4	5	3	5
5	5	4	3	4	5
4	3	5	5	4	4
5	4	5	4	5	4
3	4	4	4	3	4
4	4	5	3	4	5

4	4	3	5	5	4
4	4	5	4	5	4
5	4	5	3	5	4
4	4	4	3	4	5
4	3	5	5	4	5
4	5	4	3	4	5
5	4	3	5	5	4
5	4	3	4	4	5
5	5	4	4	5	5
5	4	4	3	4	4
5	4	5	4	5	3
4	4	3	5	4	5
4	4	5	3	4	4
5	3	4	5	4	4
5	4	5	4	3	4
4	5	4	3	5	3
4	5	3	4	5	3
4	3	5	4	5	4
4	5	3	5	3	3
4	3	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

3. *Turnover Intention (Y)*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
2	2	3	3	3	3	3
2	2	4	5	5	3	5
3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	3	4	3	3
2	2	3	2	2	2	2
1	2	2	1	1	1	2
1	2	2	2	2	2	2
2	4	2	5	5	3	5
1	1	2	3	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4
1	1	4	5	4	4	4
3	3	4	5	4	3	5
3	2	2	3	5	3	3
1	2	1	1	1	1	1
1	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	5	5	4	4
4	2	1	3	4	3	3
2	2	2	3	4	2	2
2	2	1	3	3	2	3
1	2	2	4	2	1	2
3	2	4	2	2	3	3
2	2	2	2	4	4	4
1	1	1	2	3	1	2
3	3	3	5	4	4	3
3	2	5	5	5	3	3

3	3	2	4	4	3	3
2	2	2	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
1	1	3	3	3	2	2
2	1	4	3	4	3	4
2	2	2	1	2	3	3
2	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	4	3	3
2	3	3	4	4	3	3
2	2	2	3	2	3	4
2	2	2	4	4	2	2
4	3	5	5	5	4	4
3	1	1	4	1	2	3
2	5	2	1	1	2	3
1	1	5	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
2	4	5	5	5	4	3
3	4	3	3	4	3	3
5	5	4	4	5	5	4
2	3	2	4	4	2	4
2	1	1	3	3	2	3
1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	5	3	5
3	3	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	1	1	3
3	4	4	4	4	4	4

3	3	4	4	4	4	4
1	2	3	3	4	1	1
3	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4
1	1	1	5	5	4	2
3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3
3	3	5	5	4	4	4
5	4	4	3	4	4	3
1	2	1	5	5	4	2
1	3	4	2	4	2	3
3	3	1	1	1	1	1
2	3	2	3	2	4	3
2	2	3	3	5	3	4
2	3	2	2	2	1	2
1	1	3	4	5	3	3
4	1	4	1	3	5	5
2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3
4	5	4	5	5	5	4
3	2	2	3	5	3	3
1	1	1	1	1	1	1
3	4	5	5	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	5	5	5	4
5	4	3	5	5	4	5
3	3	3	5	5	5	5
3	4	3	5	3	4	5
1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	4	2	3

1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	5	2	3
4	5	4	5	5	4	5
2	4	4	2	5	1	3
1	2	3	4	5	4	4
2	4	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	4	2	3
3	2	2	4	4	4	4
5	4	5	3	3	4	5
5	4	5	4	5	5	5
4	5	3	4	3	5	5
4	5	3	4	4	5	3
4	3	5	5	4	5	5
5	3	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	3	5
4	4	5	5	4	3	5
3	5	4	5	3	4	5
4	3	3	4	5	3	3
4	5	3	4	5	4	5
4	4	3	4	5	5	4
4	5	3	5	5	3	3
5	3	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5
4	3	4	4	4	5	5
4	3	4	5	4	5	4
3	5	4	4	5	4	4
3	5	5	4	4	5	4
4	5	5	4	5	4	3
4	3	4	3	4	5	3

3	5	4	4	5	3	3
4	5	5	4	4	5	3
4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	3	4	5	5
3	4	3	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	3
4	5	3	5	3	4	5
4	5	4	3	4	5	3
4	5	4	4	3	3	4
5	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	3	5	5
3	5	4	5	5	4	5
4	4	5	3	3	4	5
4	3	4	5	4	3	5
5	3	3	4	3	5	4
5	4	5	3	4	5	4
4	5	3	4	3	4	4
4	5	3	4	5	3	5
4	3	5	4	3	5	4
4	3	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5

4. Lingkungan Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	1	1	2	2	4	5	5	5	1	1
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	3	3	5	5	3	4	2	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1
4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5
4	4	1	3	1	1	5	4	4	4	1	3
4	4	5	3	2	1	3	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4
4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	1	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4
5	5	3	5	2	4	4	3	5	5	3	5
4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5
5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3
1	2	5	5	4	5	5	5	1	2	5	5
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
2	3	5	5	5	4	4	4	2	3	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3
2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	2	2	5	4	3	4	4	2
4	5	1	5	3	4	2	1	4	5	1	5
4	5	5	4	1	3	4	3	4	5	5	4
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5
5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	4	5	5	5	2	4	3	4

1	3	4	1	3	3	4	4	1	3	4	1
3	3	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5
2	3	5	5	2	2	5	5	2	3	5	5
2	3	4	3	1	4	2	4	2	3	4	3
4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3
3	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	5
5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5
5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3
4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3
4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3
5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4
5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5
4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5
5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5
4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5
4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5
4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4
3	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5
4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5
5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	3
5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5
4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4

4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5
5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3
4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4
4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3
4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5
5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4
4	3	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5
5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3 Bebas Plagiarsme

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881**

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Farella Salsabila Arifin  
NIM : 200501110019  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB EXPECTATION* DAN *JOB OPPORTUNITY*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMODERASI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GENERASI Z DI KOTA  
MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report* :

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDEN PAPER</b>
<b>24%</b>	<b>22%</b>	<b>13%</b>	<b>7%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Desember 2024  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

#### Lampiran 4 Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Farella Salsabila Arifin  
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 18 Februari 2002  
Alamat : Desa Benjor No.044 RT.02/RW01 Kecamatan  
Tumpang Kabupaten Malang  
Telepon/HP : 0881 699 688 3  
E-mail : farellasalsabila18@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2020 - 2024 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik  
Ibrahim Malang  
2017 - 2020 : MA Al-Ittihad Poncokusumo  
2014 - 2017 : MTs Al Ittihad Poncokusumo  
2008 - 2014 : SD Negeri 1 Tumpang  
2006 - 2008 : TKIT Permata Hati Tumpang

#### **Pendidikan Non Formal**

2020 - 2021 : Program Khusus Pendidikan Bahasa Arab  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik  
Ibrahim Malang