

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFICACY*
DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



oleh

Cheryl El Mahsa Putri Oriza

NIM. 220401110267

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFICACY*
DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh
Cheryl El Mahsa Putri Oriza
NIM. 220401110267

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG

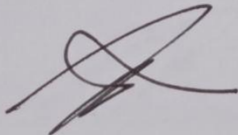
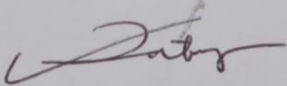
SKRIPSI

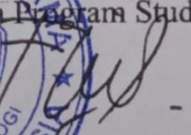
Oleh

Cheryl El Mahsa Putri Oriza

NIM. 220401110267

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Prof. Dr.Ali Ridho, M.Si</u> NIP. 197804292006041001		15 Juni 2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Yusuf Ratu Agung, M.A</u> NIP. 198010202015031002		17 Juni 2026

Malang, 17 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Fina Hidayati, M.A
NIP. 198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG

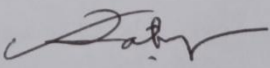
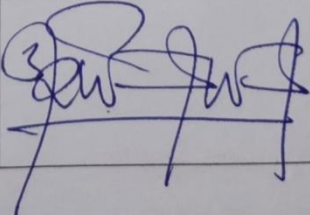
SKRIPSI

Oleh

Cheryl El Mahsa Putri Oriza

NIM. 220401110267

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam
Majlis Sidang Skripsi

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Ketua Penguji <u>Prof. Dr.Ali Ridho, M.Si</u> NIP. 197804292006041001		8/2026 7
Sekretaris Penguji <u>Yusuf Ratu Agung, M.A</u> NIP. 198010202015031002		8/2026 7
Penguji Utama <u>Dr. Hj. Endah Kurniawati</u> <u>Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog</u> NIP. 197505142000032003		13-07-2026

Disahkan oleh,
Dekan



Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFICACY*
DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA MALANG**

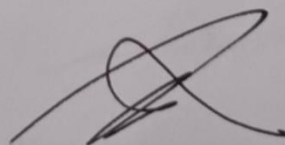
Yang ditulis oleh:

Nama : Cheryl El Mahsa Putri Oriza
NIM : 220401110267
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 15 Juni 2026
Dosen Pembimbing 1



Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 197804292006041001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFICACY*
DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA MALANG**

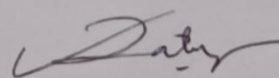
Yang ditulis oleh:

Nama : Cheryl El Mahsa Putri Oriza
NIM : 220401110267
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 12 Juni 2026
Dosen Pembimbing 2



Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 198010202015031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cheryl El Mahsa Putri Oriza

NIM : 220401110267

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 4 Juli 2026

Penulis,



Cheryl El Mahsa Putri Oriza

NIM. 220401110267

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 6)

"Kesuksesan dalam pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh keterlibatan dan komitmen untuk terus bertahan dan berkembang."

"Apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan melewatimu, dan apa yang melewatimu tidak ditakdirkan untukmu."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

1. Mama dan Papa, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, serta semangat tanpa henti dalam setiap langkah perjalanan hidup saya. Terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang, sumber kekuatan, dan alasan saya untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua adik saya tersayang, Gladys dan Kyla, yang selalu memberikan warna, semangat, dan kebahagiaan di tengah proses panjang penyusunan skripsi ini.
3. Keluarga besar saya, terutama nenek dan sepupu-sepupu, yang senantiasa memberikan perhatian, motivasi, serta doa terbaik sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
4. Diri saya sendiri, Cheryl El Mahsa Putri Oriza, terima kasih karena telah bertahan, berusaha, dan tidak menyerah sampai di titik ini. Terima kasih telah mampu melewati segala proses, tekanan, dan keraguan selama perjalanan menyelesaikan skripsi ini. Ini menjadi bukti bahwa setiap usaha dan doa akan menemukan hasilnya pada waktunya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *robbil 'alamin*, dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, doa, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si., selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta masukan yang sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Yusuf Ratu Agung, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan serta saran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
6. Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog, selaku penguji utama yang telah memberikan saran, kritik, dan masukan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh dosen serta civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atas segala ilmu, nasihat, pengalaman, dan pembelajaran yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

8. Kedua orang tua tercinta, Mama dan Papa, yang selalu menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa, dukungan moral maupun material, perhatian, serta pengorbanan yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis. Terima kasih karena selalu percaya pada kemampuan penulis, menemani setiap proses, dan menjadi alasan terbesar penulis untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan hingga tahap ini.
9. Kedua adik tersayang, Gladys dan Kyla, yang selalu memberikan semangat, keceriaan, dan dukungan kepada penulis di tengah berbagai proses yang dijalani. Kehadiran kalian menjadi salah satu sumber kebahagiaan dan penguat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh keluarga besar, terutama nenek dan para sepupu, yang selalu memberikan doa, perhatian, dukungan, serta kehangatan keluarga kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat sejak SMP, Elfin dan Vindy, yang telah menemani perjalanan penulis hingga saat ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, tawa, cerita, serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis dalam berbagai keadaan. Kehadiran kalian memberikan banyak warna dan kenangan berharga dalam kehidupan penulis.
12. Sahabat-sahabat sejak SMA, yaitu Anggrek, Yara, Nata, Jihan, dan Muti, yang selalu menguatkan penulis dalam setiap langkah perjuangan akademik maupun kehidupan pribadi. Terima kasih atas dukungan, motivasi, perhatian, serta kebersamaan yang selalu diberikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan saling menguatkan selama proses menuju kedewasaan hingga penyelesaian pendidikan ini.
13. Sahabat-sahabat semasa kuliah, yaitu Vita, Uli, Hilwa, dan Azil, yang telah menjadi teman seperjuangan selama menjalani dunia perkuliahan. Terima kasih atas bantuan, dukungan, kerja sama, serta kebersamaan yang telah dilalui bersama, baik dalam suka maupun duka, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Teman-teman kelas F, KKN, Ma'had, PKL, serta teman-teman Psikologi angkatan 2022, yang telah memberikan banyak pengalaman, pelajaran, cerita, dan kebersamaan yang berharga selama masa perkuliahan. Terima kasih atas dukungan, bantuan, serta kenangan yang telah tercipta selama perjalanan akademik penulis..
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bantuan, doa, dukungan, serta kontribusi yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan proses penyusunannya tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, doa, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah turut berkontribusi dalam perjalanan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala bentuk kebaikan, ketulusan, dan bantuan yang telah diberikan dengan keberkahan serta balasan yang terbaik.

Penulis juga menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi penulisan maupun isi penelitian. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan bagi para pembaca, serta menjadi salah satu kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi.

Malang, 4 Juli 2026

Penulis

Cheryl El Mahsa Putri Oriza

NIM. 220401110267

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN.....	vii
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
المخلص	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. <i>Turnover Intention</i>	13
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	13
2. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	14
3. Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i>	16
4. <i>Turnover Intention</i> dalam Perspektif Islam.....	16
B. <i>Work engagement</i>	18
1. Pengertian <i>Work engagement</i>	18
2. Aspek-aspek <i>Work engagement</i>	19
C. <i>Self-efficacy</i>	19

1. Pengertian <i>Self-efficacy</i>	19
2. Aspek-aspek <i>Self-efficacy</i>	20
D. Kontribusi antara <i>Work engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
E. Kontribusi antara <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
F. Kontribusi antara <i>Work engagement</i> dan <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
G. Kerangka Konseptual	26
H. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Desain Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional.....	28
1. Turnover Intention.....	28
2. Work engagement.....	29
3. Self-efficacy	29
D. Partisipan Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Skala <i>Turnover Intention</i>	31
2. Skala <i>Work engagement</i>	32
3. Skala <i>Self-efficacy</i>	33
F. Analisis Data	34
1. Validitas dan Realibilitas	34
2. Analisis Deskriptif.....	45
3. Asumsi dan Prasyarat	46
4. Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Partisipan Penelitian	50
B. Pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian.....	50
C. Hasil Penelitian	51
1. Analisis Statistik Deskriptif	51
2. Karakteristik Responden	56

3. Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Karakteristik Responden	58
4. Analisis Deskriptif berdasarkan Dimensi Variabel.....	65
5. Asumsi dan Prasyarat Analisis	68
6. Uji Hipotesis.....	69
D. Pembahasan.....	74
1. Tingkat <i>Work engagement</i> , <i>Self-efficacy</i> dan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang.....	74
2. Hubungan antara <i>Work engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang.....	78
3. Hubungan antara <i>Self-efficacy</i> dengan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang	81
4. Hubungan antara <i>Work engagement</i> dan <i>Self-efficacy</i> dengan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang.....	85
BAB V KESIMPULAN	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert	31
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Turnover Intention	32
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Work engagement	33
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Self-efficacy	34
Tabel 3. 5 Pilot Study Skala Turnover Intention.....	39
Tabel 3. 6 Pilot Study Skala Work engagement	39
Tabel 3. 7 Pilot Study Skala Self-efficacy	41
Tabel 3. 8 Validitas Skala Turnover Intention	42
Tabel 3. 9 Validitas Skala Work engagement.....	43
Tabel 3. 10 Validitas Skala Self-efficacy.....	44
Tabel 3. 11 Estimasi Reliabilitas.....	45
Tabel 4. 1 Skor Hipotetik.....	51
Tabel 4. 2 Kategorisas Tingkat Turnover Intention	53
Tabel 4. 3 Kategorisasi Tingkat Work engagement.....	54
Tabel 4. 4 Kategorisasi Tingkat Self-efficacy.....	55
Tabel 4. 5 Karakteristik Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 6 Karakteristik Usia	56
Tabel 4. 7 Karakteristik Masa Kerja	57
Tabel 4. 8 Analisis deskriptif turnover intention berdasarkan jenis kelamin.....	58
Tabel 4. 9 Analisis deskriptif turnover intention berdasarkan usia.....	59
Tabel 4. 10 Analisis deskriptif turnover intention berdasarkan masa kerja.....	60
Tabel 4. 11 Analisis deskriptif work engagement berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel 4. 12 Analisis deskriptif work engagement berdasarkan usia	61
Tabel 4. 13 Analisis deskriptif work engagement berdasarkan masa kerja	62
Tabel 4. 14 Analisis deskriptif self-efficacy berdasarkan jenis kelamin	63
Tabel 4. 15 Analisis deskriptif self-efficacy berdasarkan usia	63
Tabel 4. 16 Analisis deskriptif self-efficacy berdasarkan masa kerja.....	64
Tabel 4. 17 Analisis deskriptif dimensi turnover intention.....	65

Tabel 4. 18 Analisis deskriptif dimensi work engagement.....	66
Tabel 4. 19 Analisis deskriptif dimensi self-efficacy.....	67
Tabel 4. 20 Uji Normalitas.....	68
Tabel 4. 21 Uji Linearitas.....	69
Tabel 4. 22 Uji T	70
Tabel 4. 23 Uji F	71
Tabel 4. 24 Uji Korelasi Spearman Rank.....	72
Tabel 4. 25 Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4. 1 Histogram Turnover Intention	53
Gambar 4. 2 Histogram Work Engagement	54
Gambar 4. 3 Histogram Self-Efficacy.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2 Analisis Deskriptif.....	102
<i>Lampiran 3 Kategorisasi Data.....</i>	<i>102</i>
Lampiran 4 Histogram	103
Lampiran 5 Karakteristik Responden.....	105
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention.....	107
Lampiran 7 Analisis Deskriptif Variabel Work Engagement	109
Lampiran 8 Analisis Deskriptif Variabel Self-efficacy	111
Lampiran 9 Analisis Deskriptif Dimensi Variabel	113
Lampiran 10 Validitas.....	114
Lampiran 11 Reliabilitas	116
Lampiran 12 Uji Normalitas	117
Lampiran 13 Uji Linieritas.....	117
Lampiran 14 Uji Korelasi.....	118
Lampiran 15 Uji Hipotesis	118
Lampiran 16 Tabulasi Data Responden	119
Lampiran 17 Pilot Study Instrumen	141

ABSTRAK

Cheryl El Mahsa Putri Oriza, 220401110267, Hubungan *Work engagement* dan *Self-efficacy* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang, 2026

Dosen Pembimbing: Prof Ali Ridho, M.Psi dan Yusuf Ratu Agung, M. A

Kata Kunci: *turnover intention*, *work engagement*, *self-efficacy*, generasi Z, karyawan food and beverage.

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan, mencari, atau memutuskan meninggalkan pekerjaannya. Tingginya *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, terutama pada karyawan Generasi Z yang dikenal memiliki mobilitas kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara *work engagement* dan *self-efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik convenience sampling. Partisipan penelitian berjumlah 200 karyawan Generasi Z berusia 18–28 tahun yang berstatus sebagai karyawan tetap, memiliki masa kerja minimal enam bulan, bekerja di Kota Malang, serta berada industri food and beverage yang telah beroperasi sekurang-kurangnya selama dua tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala *Turnover Intention* yang dikembangkan oleh Mobley et al. (1978) yang mencakup aspek *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*; Skala *Work engagement* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang mencakup aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*; serta Skala *Self-efficacy* yang dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) yang mencakup aspek *level*, *generality*, dan *strength*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Spearman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *turnover intention* ($r = 0,027$; $p = 0,709$). Sebaliknya, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *turnover intention* dengan kekuatan hubungan yang kuat ($r = -0,750$; $p = 0,001$). Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan pengembangan *self-efficacy* karyawan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dalam lingkungan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu menurunkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

ABSTRACT

Cheryl El Mahsa Putri Oriza, 220401110267, The Relationship Between *Work engagement* and *Self-efficacy* and *Turnover Intention* Among Generation Z Employees in Malang City, 2026

Supervisor: Prof. Ali Ridho, M.Psi and Yusuf Ratu Agung, M.A.

Keywords: *turnover intention*, *work engagement*, *self-efficacy*, Generation Z, food and beverage employees.

Turnover intention refers to an employee's tendency to consider, seek, or decide to leave their job. High *turnover intention* can have negative impacts on organizations, particularly among Generation Z employees, who are known for their high job mobility. This study aims to examine the relationship between *work engagement* and *self-efficacy* with *turnover intention* among Generation Z employees in Malang City.

This study employs a quantitative approach using convenience sampling. The study sample consisted of 200 Generation Z employees aged 18–28 years who were permanent employees, had a minimum of six months of service, worked in Malang City, and were employed in the food and beverage industry that had been operating for at least two years. Data collection was conducted using the *Turnover Intention* Scale developed by Mobley et al. (1978), which covers the aspects of thinking of quitting, *intention* to search, and *intention* to quit; the *Work engagement* Scale developed by Schaufeli and Bakker (2004), which includes the aspects of vigor, dedication, and absorption; and the *Self-efficacy* Scale developed by Schwarzer and Jerusalem (1995), which includes the aspects of level, generality, and strength. Data analysis was performed using Spearman's correlation technique.

The results of the study indicate that there is no significant relationship between *work engagement* and *turnover intention* ($r = 0.027$; $p = 0.709$). Conversely, there was a significant negative relationship between *self-efficacy* and *turnover intention* with a strong relationship strength ($r = -0.750$; $p = 0.001$). The implications of this study suggest that organizations need to pay attention to the development of employees' *self-efficacy* through training, competency development, constructive feedback, and support in the work environment. These efforts are expected to help reduce *turnover intention* among Generation Z employees.

الملخص

شيريل إل محسا بوتري أوريزا ، ٢٦٧.١١١.٤٠٢٢٠ ، العلاقة بين الانخراط في العمل والثقة بالقدرة الذاتية في مدينة مالانج، ٢٠٢٦ ض ونية ترك العمل لدى موظفي جيل

المشرفان: الأستاذ الدكتور علي ريدو، ماجستير في علم النفس، ويوسف راتو أغونغ، ماجستير في الآداب
موظفو قطاع الأغذية، ض الكلمات المفتاحية: نية ترك العمل، الانخراط في العمل، الثقة بالنفس، جيل
والمشروبات

نية ترك العمل هي ميل الموظفين إلى التفكير في ترك وظائفهم أو البحث عن وظائف أخرى أو اتخاذ قرار
ض بتركها. يمكن أن يكون لارتفاع نية ترك العمل تأثير سلبي على المنظمة، خاصةً على موظفي جيل
المعروفين بارتفاع معدل تنقلهم الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الانخراط في العمل
في مدينة مالانج ض والكفاءة الذاتية ونية ترك العمل لدى موظفي جيل

استخدمت هذه الدراسة نهجًا كميًا مع تقنية أخذ العينات الملائمة. بلغ عدد المشاركين في الدراسة ٢٠٠
تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٨ عامًا، يعملون بدوام كامل، ولديهم خبرة عمل لا تقل ض موظف من جيل
عن ستة أشهر، ويعملون في مدينة مالانج، في قطاع الأغذية والمشروبات الذي يعمل منذ ما لا يقل عن
(١٩٧٨) والذي. موبلي وآخرون عامين. تم جمع البيانات باستخدام مقياس نية ترك العمل الذي طوره
يشمل جوانب التفكير في الاستقالة، والنية للبحث عن عمل آخر، والنية للاستقالة؛ مقياس الانخراط في العمل
الذي طوره شوفيلي و بكير (٢٠٠٤) والذي يشمل جوانب النشاط والتفاني والانغماس؛ ومقياس الفعالية
الذاتية الذي طوره شوارزر و جيروزاليم (١٩٩٥) والذي يشمل جوانب المستوى والعمومية والقوة. تم
تحليل البيانات باستخدام تقنية ارتباط سبيرمان

أظهرت نتائج البحث أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانخراط في العمل ونية ترك العمل
($r = 0.0709$ ؛ $r^2 = 0.0026$). على العكس، توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الفعالية الذاتية ونية
ترك العمل بقوة علاقة قوية ($r = -0.7501$ ؛ $r^2 = 0.5627$). تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن المنظمات تحتاج
إلى الاهتمام بتنمية الفعالية الذاتية للموظفين من خلال التدريب، وتطوير الكفاءات، وتقديم التغذية الراجعة
البناءة، فضلاً عن الدعم في بيئة العمل. ومن المتوقع أن تساعد هذه الجهود في خفض نية ترك العمل لدى
ض موظفي جيل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mempertahankan keberlangsungan dan daya saingnya. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya mempertahankan karyawan yang kompeten menjadi perhatian penting bagi organisasi, terutama di tengah meningkatnya mobilitas kerja dan perubahan orientasi karier pada generasi tenaga kerja saat ini. Kondisi ini mendorong organisasi untuk lebih serius dalam mengelola fenomena perputaran karyawan (*turnover*), khususnya pada sektor industri yang memiliki tingkat dinamika kerja tinggi seperti *food and beverage* (F&B).

Penelitian ini berfokus pada karyawan Generasi Z karena generasi tersebut memiliki karakteristik dan orientasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Walaupun turnover intention dapat dialami oleh seluruh kelompok generasi, Generasi Z diketahui memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap kualitas lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta dukungan yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, sebagai generasi yang lahir dan berkembang di era digital, Generasi Z memiliki kemudahan dalam mengakses informasi mengenai berbagai peluang kerja, sehingga cenderung lebih terbuka untuk mempertimbangkan perpindahan ke organisasi lain apabila ekspektasi dan kebutuhannya tidak terpenuhi. Oleh karena itu, Generasi Z dipandang sebagai kelompok yang penting untuk diteliti dalam kajian mengenai *turnover intention*, mengingat karakteristiknya yang berpotensi memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), generasi Z mencakup sekitar 27,94% dari total populasi Indonesia, sehingga menjadi kelompok utama dalam angkatan kerja saat ini. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik adaptif, berorientasi pada pengembangan diri, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap makna kerja dan keseimbangan hidup. Namun demikian, karakteristik tersebut juga diiringi dengan kecenderungan mobilitas kerja yang tinggi. Generasi Z dengan segala karakteristiknya tersebut menimbulkan konsekuensi lain terutama terkait dengan fenomena gemarnya generasi ini berpindah kerja. Dari hasil survey yang dilakukan oleh Jobplanet didapatkan hasil bahwa generasi ini memiliki kesetiaan yang paling rendah terhadap pekerjaan dibandingkan dengan generasi yang lain (Utami & Siswanto, 2021).

Fenomena tersebut juga tercermin dalam berbagai survei global mengenai perilaku kerja Generasi Z. Hasil Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey 2024 menunjukkan bahwa hampir 9 dari 10 Generasi Z (86%) menyatakan bahwa kebermaknaan pekerjaan (*purpose*) merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Selain itu, *work-life balance* menjadi prioritas utama ketika memilih tempat kerja, bahkan sebagian responden menyatakan bersedia menolak perusahaan yang tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka (Deloitte, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan Generasi Z untuk bertahan dalam suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kesesuaian nilai, kesempatan berkembang, dan kualitas pengalaman kerja yang mereka rasakan.

Sejalan dengan fenomena tersebut, beberapa tahun terakhir muncul adalah *work-life balance*. Fenomena ini banyak ditemukan pada pekerja Generasi Z yang lebih menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Haq, 2024). Mereka mengharapkan adanya fleksibilitas waktu kerja, kesempatan untuk menjaga kesehatan mental, serta lingkungan kerja yang mendukung kehidupan di luar pekerjaan. Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi harapan tersebut, karyawan Generasi Z

berpotensi mengalami kelelahan kerja (*burnout*), menurunnya kepuasan kerja, hingga muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih mampu memberikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Fenomena yang juga sering muncul pada Generasi Z yaitu istilah *quiet quitting*, yaitu kondisi ketika karyawan hanya bekerja sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tanpa memberikan upaya ekstra kepada organisasi. Fenomena ini banyak ditemukan pada pekerja Generasi Z sebagai bentuk respons terhadap tingginya tekanan kerja, ketidakseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta rendahnya kepuasan kerja. Meskipun *quiet quitting* tidak selalu berujung pada pengunduran diri, kondisi tersebut sering kali menjadi indikator awal menurunnya keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan munculnya turnover intention (Taufik et al., 2024).

Fenomena tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan sektor *food and beverage* (F&B). Sektor F&B merupakan salah satu industri yang berkembang pesat dan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut, seperti jam kerja yang panjang, intensitas kerja tinggi, serta interaksi langsung dengan pelanggan (Ratriayu Axelsia & Hadi, 2022). Karakteristik tersebut menjadikan sektor ini rentan terhadap tingginya tingkat *turnover* karyawan. Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan Generasi Z yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja, kesempatan berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Sektor *food and beverage* (F&B) dipilih sebagai konteks penelitian karena merupakan salah satu sektor yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan operasional yang tinggi serta menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), sektor akomodasi serta penyediaan makan dan minum merupakan penyerap tenaga kerja terbesar keempat di Indonesia dengan kontribusi sekitar 6,99% terhadap total tenaga kerja nasional (Rurumingratni & Satrya, 2022). Besarnya jumlah tenaga kerja tersebut menjadikan pengelolaan

sumber daya manusia, termasuk upaya mempertahankan karyawan, sebagai isu penting bagi perusahaan di sektor F&B.

Kota Malang sebagai salah satu kota pendidikan dan pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur menjadi lokasi yang strategis bagi perkembangan industri F&B. Banyaknya kafe, restoran, dan usaha kuliner menjadikan sektor ini sebagai salah satu penyerap tenaga kerja Generasi Z yang cukup besar. Penelitian difokuskan pada industri F&B yang telah berdiri minimal dua tahun karena perusahaan yang telah berkembang cenderung memiliki sistem kerja, pembagian tugas, serta budaya organisasi yang lebih stabil. Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa generasi Z di Malang mengalami ketidakpuasan, stres kerja, atau beban kerja yang tinggi, yang dapat memicu *turnover intention*. Salah satu contoh, penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Generasi Z di Kota Malang)” dengan sampel 97 responden menemukan bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*, baik langsung maupun melalui stres kerja (Adisya, 2025).

Turnover intention merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada karyawan Generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja. Menurut Robbins & Judge (2013), *turnover intention* merupakan salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memicu kerugian yang lebih luas, baik secara individu maupun organisasi. Selain itu, *turnover* yang tinggi berpotensi menjadi masalah yang menyebar, karena dapat mempengaruhi karyawan lain untuk melakukan hal yang serupa (Iskandar & Rahadi, 2021). Fenomena tingginya niat berpindah kerja pada kelompok ini tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor, baik yang bersifat organisasi maupun individual.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dihadapi perusahaan karena dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya produktivitas, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Namun, *turnover* aktual merupakan hasil akhir dari suatu

proses psikologis yang umumnya diawali oleh munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mendorong munculnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau yang dikenal sebagai *turnover intention* (Febyana et al., 2024).

Menurut Mobley et al., (1978), turnover intention merupakan tahapan psikologis yang mendahului terjadinya turnover aktual. Dalam model proses turnover yang dikemukakan Mobley, individu akan melalui beberapa tahapan, mulai dari munculnya ketidakpuasan kerja, munculnya pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), niat mencari pekerjaan lain (*intention to search*), hingga akhirnya memutuskan keluar dari organisasi (*intention to quit*) dan melakukan turnover aktual.

Berdasarkan uraian tersebut, meskipun fenomena yang ditemukan di perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, penelitian ini memfokuskan pengukuran pada variabel *turnover intention*. Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor yang lebih dini terhadap perilaku keluar dari organisasi sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi potensi kehilangan karyawan sebelum *turnover* benar-benar terjadi. Selain itu, pengukuran *turnover intention* dilakukan pada karyawan yang masih bekerja sehingga lebih relevan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan serta menjadi dasar dalam merumuskan strategi pencegahan *turnover*.

Isu *turnover intention* tetap relevan dan penting diteliti hingga saat ini karena fenomena pergeseran sikap kerja di kalangan generasi muda, khususnya Generasi Z, yang menunjukkan mobilitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, karyawan Generasi Z pada sektor F&B di Kota Malang, termasuk karyawan tetap, menunjukkan kecenderungan berpindah kerja dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini menjadi menarik, mengingat karyawan tetap pada dasarnya diharapkan memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan

karyawan tidak tetap. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar yang perlu dikaji lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan tetap di sektor F&B.

Status sebagai karyawan tetap sering kali dianggap mampu meningkatkan loyalitas karyawan karena memberikan kepastian kerja, pendapatan yang lebih stabil, serta berbagai fasilitas yang tidak selalu diperoleh oleh karyawan kontrak. Namun, dalam praktiknya, status tersebut tidak selalu menjamin bahwa karyawan akan tetap bertahan di dalam organisasi. Seorang karyawan tetap tetap dapat memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya apabila merasa pekerjaan yang dijalani tidak lagi sesuai dengan harapan, kebutuhan, maupun tujuan karier yang dimilikinya. Dengan demikian, keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh status kepegawaian, tetapi juga oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi.

Kondisi tersebut semakin relevan pada karyawan Generasi Z. Generasi ini tidak hanya mempertimbangkan keamanan kerja sebagai alasan untuk bertahan, tetapi juga memperhatikan kesempatan belajar, pengembangan karier, kebermaknaan pekerjaan (*meaningful work*), keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta kesesuaian nilai pribadi dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, meskipun telah memperoleh status sebagai karyawan tetap, Generasi Z tetap dapat memiliki *turnover intention* apabila organisasi belum mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan ekspektasi mereka terhadap lingkungan kerja.

Terdapat satu permasalahan yang terjadi ketika perusahaan merekrut Generasi Z, yaitu mereka cenderung memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang menyebabkan *turnover* tinggi. Berdasarkan laporan LinkedIn *Workforce Report* (2024) menyatakan tingkat *turnover* generasi Z dalam kurun lima tahun terakhir mencapai 54% lebih tinggi daripada generasi Y dan X (Hidayatullah et al., 2025). Data ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ichwansyah (2024) yang menyatakan tingkat *turnover* pada karyawan kafe di Kota Malang menunjukkan angka 13% sehingga digolongkan dalam kategori yang tinggi. Generasi Z cenderung memiliki mobilitas kerja tinggi, terutama ketika

pekerjaan tidak sesuai dengan nilai, harapan karier, dan keseimbangan hidup yang mereka inginkan. Kondisi ini menjadi tantangan pada industri *food and beverage* (F&B) yang memiliki tuntutan kerja dinamis dan jam kerja panjang. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada karyawan tetap Generasi Z di industri F&B yang telah berdiri minimal dua tahun, karena perusahaan dengan masa operasional tersebut dinilai memiliki sistem kerja dan budaya organisasi yang lebih stabil sehingga lebih relevan dalam menggambarkan *turnover intention*.

Dua variabel psikologis yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan *turnover intention*, yaitu *work engagement* dan *self-efficacy*. *Work engagement* menggambarkan tingkat keterlibatan positif karyawan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam bekerja. *Self-efficacy* juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan perilaku kerja karyawan. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja.

Work engagement dipilih karena menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, menikmati pekerjaannya, serta merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna. Sebaliknya, rendahnya keterikatan terhadap pekerjaan dapat menyebabkan karyawan kurang memiliki ikatan emosional dengan organisasi sehingga lebih mudah mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Kondisi ini menjadi relevan dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung menginginkan pekerjaan yang bermakna, memberikan kesempatan berkembang, dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka.

Selain *work engagement*, penelitian ini juga menggunakan *self-efficacy* sebagai variabel independen. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya

diri dalam menghadapi tantangan, mampu mengatasi hambatan, serta bertahan ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung mudah merasa tidak mampu, menghindari tantangan, dan lebih rentan mengalami stres kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Narayana & Atidira (2025) melalui penelitiannya pada karyawan Generasi Z sektor pariwisata menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan serupa juga diperoleh oleh Ulhusna & Utami (2025) pada karyawan Gen Z pada industri ritel di Solo. Mereka melaporkan bahwa rendahnya tingkat *employee engagement* secara langsung berkaitan dengan meningkatnya *turnover intention*, sehingga *engagement* menjadi faktor penting untuk mempertahankan karyawan generasi muda.

Selain itu, studi yang lebih mutakhir mulai mengeksplorasi peran faktor-faktor psikologis dan personal dalam memperkuat keterikatan kerja. Penelitian dari Febyana et al. (2024) pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup juga menegaskan pentingnya peran *work engagement*. Penelitian tersebut menemukan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung memiliki niat keluar yang lebih rendah. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* menurunkan niat berpindah melalui peningkatan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja adalah mekanisme psikologis penting yang menjembatani berbagai faktor internal karyawan dengan keputusan mereka untuk bertahan dalam organisasi.

Temuan pada penelitian Mustaqim & Bagana (2025), *self-efficacy* memberikan kontribusi positif terhadap terbentuknya *turnover intention* pada

karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menghadapi tugas-tugas kerja yang menantang, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan perpindahan kerja. Namun demikian, temuan tersebut perlu dipahami secara kontekstual, karena pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, peluang mobilitas kerja, serta tahap perkembangan karier individu. Oleh karena itu, perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan *turnover intention* bersifat kompleks dan tidak selalu linear, sehingga masih relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada karyawan Generasi Z dengan konteks pekerjaan yang berbeda. Perbedaan temuan ini justru menjadi dasar penting bagi dilakukannya penelitian lebih lanjut guna menguji kembali peran *self-efficacy* terhadap *turnover intention* pada konteks pekerjaan dan karakteristik Generasi Z yang berbeda.

Paparan dari hasil penelitian terdahulu semakin memperjelas bahwa fenomena *turnover intention* masih relevan untuk diteliti hingga saat ini, terutama dalam konteks generasi Z, yang menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Secara umum, hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* berperan penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention*, khususnya di kalangan generasi Z. Namun, masih terdapat variabel faktor yang memengaruhi *work engagement* seperti efikasi diri, kepercayaan terhadap organisasi, optimisme, dan kecerdasan emosional, yang menunjukkan bahwa fenomena ini bersifat kompleks dan multidimensional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana keterikatan kerja terbentuk dan faktor-faktor apa saja yang dapat memperkuatnya agar mampu mengelola retensi karyawan secara lebih efektif. Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor umum, perusahaan startup, manufaktur, atau retail. Penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan *work engagement* dan *self-efficacy* terhadap *turnover*

intention pada karyawan tetap Generasi Z di industri F&B, khususnya di Kota Malang, masih terbatas.

Work engagement dipilih sebagai variabel penjelas karena menggambarkan tingkat keterlibatan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, serta memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat menimbulkan perasaan jenuh, tidak terikat dengan organisasi, serta menurunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Pada karyawan Generasi Z, yang umumnya memiliki harapan tinggi terhadap makna kerja, fleksibilitas, dan pengembangan diri, *work engagement* menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan untuk bertahan atau berpindah dari suatu organisasi.

Selain *work engagement*, *self-efficacy* juga dipandang sebagai variabel penting dalam menjelaskan *turnover intention*. *Self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, menyelesaikan masalah, serta mencapai tujuan kerja. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat, mampu mengelola tekanan kerja, serta lebih optimis dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih rentan mengalami keraguan diri, stres, dan perasaan tidak mampu, yang dapat mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Dalam konteks karyawan Generasi Z yang berada pada tahap awal karier, *self-efficacy* menjadi aspek psikologis yang relevan untuk diteliti karena dapat memengaruhi ketahanan individu dalam menghadapi dinamika dan tuntutan dunia kerja.

Dalam konteks tersebut, *work engagement* dan *self-efficacy* dipandang sebagai dua faktor psikologis yang berpotensi memiliki hubungan dengan tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Tingginya *work engagement* mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi

karena adanya keterikatan emosional, rasa memiliki, serta pengalaman kerja yang dirasakan bermakna. Sementara itu, *self-efficacy* berperan dalam membentuk kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan dan tantangan kerja secara adaptif, sehingga karyawan yang memiliki keyakinan diri yang baik cenderung lebih mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut diperkirakan berkontribusi dalam menurunkan kecenderungan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai hubungan antara *work engagement* dan *self-efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang. Dengan demikian, penelitian ini berjudul “Hubungan *Work engagement* dan *Self-efficacy* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat *self-efficacy* pada karyawan generasi Z di Kota Malang?
3. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang?
4. Bagaimana hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang?;
5. Bagaimana hubungan antara *self efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang?; dan
6. Apakah *work engagement* dan *self efficacy* secara simultan berhubungan signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan tingkat *work engagement* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.
2. Mendeskripsikan tingkat *self-efficacy* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.
3. Mendeskripsikan tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.
4. Menganalisis hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang;
5. Menganalisis hubungan antara *self efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang; dan
6. Menganalisis hubungan simultan antara *work engagement* dan *self efficacy* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* memiliki peran penting dalam menurunkan *turnover intention* pada generasi muda. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih berfokus pada konteks karyawan generasi milenial. Belum banyak penelitian yang secara khusus menyelidiki bagaimana *work engagement* dan *self-efficacy* secara bersamaan mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Oleh sebab itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi perusahaan, manajer HR, pimpinan organisasi, serta pihak-pihak yang mengelola tenaga kerja generasi Z dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, sehingga dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Turnover Intention*

1. *Pengertian Turnover Intention*

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori yang dikembangkan oleh Icek Ajzen pada tahun 1991 untuk menjelaskan bagaimana perilaku individu terbentuk melalui niat (*intention*). Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan diawali oleh adanya niat untuk melakukan perilaku tertentu. Niat tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor psikologis yang berkaitan dengan cara individu berpikir, menilai, dan mengontrol tindakannya.

Dalam konteks psikologi sosial, TPB digunakan untuk memahami berbagai perilaku manusia, termasuk perilaku dalam dunia kerja, seperti niat berpindah kerja (*turnover intention*), perilaku disiplin kerja, kepatuhan terhadap aturan organisasi, dan keputusan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan.

Menurut Wirawan (2015), istilah *turnover* menggambarkan situasi di mana seorang karyawan meninggalkan satu perusahaan atau organisasi untuk mengambil posisi di perusahaan atau organisasi lain karena berbagai alasan. Sementara itu, intensi mengacu pada keinginan atau rencana seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, *turnover intention* dapat dipahami sebagai niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Mobley et al., (1978), mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai niat atau keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sejalan dengan itu, Hartono (2002) menjelaskan *Turnover intention* merupakan tingkat atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Selain itu, (Zeffane, 1994) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan tahap terakhir dalam rangkaian proses menarik diri secara kognitif dan menjadi prediktor kognitif terkuat terhadap perilaku *turnover* yang sebenarnya. Dengan demikian, *turnover intention* dapat dipahami sebagai kecenderungan sadar seorang karyawan untuk mempertimbangkan, merencanakan, atau memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan organisasi sebelum benar-benar melakukan perpindahan kerja.

2. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al., (1979), menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab munculnya *turnover intention* sebagai berikut.

a. Faktor Individu

Faktor individu mencakup karakteristik personal yang memengaruhi kecenderungan seorang karyawan untuk memiliki niat keluar dari pekerjaannya. Usia, misalnya, berhubungan dengan tingkat *turnover intention*, di mana karyawan berusia lebih muda umumnya memiliki keinginan berpindah lebih tinggi karena masih berada dalam fase eksplorasi karier. Masa kerja yang lebih lama biasanya menurunkan kemungkinan munculnya niat untuk keluar karena keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan tanggung jawab keluarga juga memengaruhi stabilitas kerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling kuat dalam memprediksi *turnover intention*. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, termasuk variasi tugas, otonomi, dan kesempatan untuk berkreasi, sangat berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Pekerjaan dengan karakteristik yang monoton dan tidak memberikan peluang perkembangan biasanya meningkatkan *turnover intention*.

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan perasaan negatif yang dapat mendorong munculnya niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Ketidakpuasan tersebut dapat muncul dari berbagai aspek, seperti ketidakpuasan terhadap gaji, peluang promosi, hubungan antar rekan kerja, atau kondisi lingkungan kerja. Semakin besar ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan, semakin tinggi kecenderungan munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dan kebijakan organisasi turut berpengaruh terhadap munculnya *turnover intention*. Kebijakan kompensasi atau promosi yang dianggap tidak transparan atau tidak adil seringkali melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang kurang suportif dan hubungan yang tidak harmonis dengan atasan dapat memperburuk persepsi karyawan terhadap tempat kerja. Faktor lain seperti situasi kerja yang tidak kondusif, ketidakjelasan peran, serta beban kerja yang menimbulkan stres juga dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan.

d. Faktor Eksternal

Persepsi terhadap ketersediaan alternatif pekerjaan di luar organisasi merupakan prediktor penting, semakin banyak peluang kerja yang dianggap tersedia, semakin besar kemungkinan karyawan mempertimbangkan untuk berpindah. Selain itu, kondisi pasar tenaga kerja, seperti tingkat pengangguran dan tingkat kebutuhan pekerja, dapat memperkuat atau menurunkan niat untuk keluar. Dalam kondisi pasar kerja yang terbuka, karyawan cenderung lebih berani mengambil keputusan untuk mencari pekerjaan lain.

3. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al., (1978), terdapat tiga aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

a. *thinking of quitting* (berpikir untuk keluar dari perusahaan)

Thinking of quitting yaitu mencerminkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya, yang diawali oleh perasaan tidak puas terhadap pekerjaan tersebut.

b. *intention to search* (niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain)

Intention to search yaitu individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru. Keinginan tersebut dapat terjadi karena karyawan ingin mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.

c. *intention to quit* (niat untuk keluar dari perusahaan)

Intention to quit yaitu dimana individu berniat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar biasanya terjadi pada karyawan yang telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

4. *Turnover Intention* dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya, hal ini dipandang sebagai kondisi yang sebaiknya dihindari apabila tidak dilandasi alasan yang sah menurut syariat. Islam memandang pekerjaan sebagai amanah dan bentuk ibadah yang harus dijalankan dengan kesungguhan, tanggung jawab, dan komitmen. Karena itu, meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang kuat dapat menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap amanah tersebut dan berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi diri sendiri maupun organisasi, seperti menurunnya produktivitas dan instabilitas tenaga kerja.

Prinsip tersebut sejalan dengan firman Allah dalam surah Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat ini menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari upaya dalam memenuhi kebutuhan duniawi secara halal dan bertanggung jawab. Ketika seseorang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya tanpa alasan yang kuat, hal ini dapat menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan, dan berpotensi menyebabkan ketidakteraturan atau kerugian bagi organisasi, suatu bentuk “kerusakan” yang secara implisit dilarang dalam ayat tersebut. Selain itu, Allah berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 172:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ ﴿١٧٢﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, makanlah apa-apa yang baik yang Kami anugerahkan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah jika kamu benar-benar hanya menyembah kepada-Nya.”

Ayat ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang halal merupakan salah satu sumber rezeki yang harus dihargai dan disyukuri. Rasa syukur atas rezeki dari pekerjaan mendorong seseorang untuk menjaga amanah, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan tidak meninggalkan pekerjaannya tanpa alasan yang sah.

Dengan demikian, *turnover intention* yang muncul karena sikap tidak bersyukur, kurangnya komitmen, atau mengabaikan tanggung jawab jelas tidak sesuai dengan etika kerja islam. Islam mengajarkan nilai-nilai seperti tanggung jawab, keikhlasan, kesungguhan, dan komitmen terhadap

organisasi, yang mendorong pekerja untuk mempertahankan pekerjaannya selama tidak ada unsur ketidakadilan atau mudarat yang membenarkan perpindahan. Sikap ini membantu menjaga stabilitas kerja dan mendatangkan keberkahan dalam aktivitas profesional yang dijalani (Taufikurrahmah & Kemener, 2022).

B. *Work engagement*

1. Pengertian *Work engagement*

Schaufeli et al. (2002), mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Sementara itu, Harter et al. (2002) memandang *work engagement* sebagai bentuk keterlibatan dan kepuasan individu yang tercermin dalam antusiasme, komitmen, dan keterhubungan emosional terhadap pekerjaan, yang berkontribusi langsung pada kinerja dan hasil organisasi.

Menurut Saks (2006), *work engagement* merujuk pada kehadiran psikologis dalam menjalani peran dalam menyelesaikan pekerjaan dan peran sebagai anggota organisasi. Selanjutnya, Shuck et al. (2017) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan psikologis positif yang mencerminkan keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku individu terhadap pekerjaannya, yang mendorong individu untuk menginvestasikan energi, perhatian, dan upaya terbaiknya dalam aktivitas kerja.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang menggambarkan keterlibatan individu secara utuh dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini tidak hanya tercermin dari tingginya semangat dan dedikasi dalam bekerja, tetapi juga dari kehadiran psikologis yang membuat individu merasa terhubung, berkomitmen, dan tenggelam dalam peran kerjanya sebagai bagian dari organisasi. *Work engagement* mencakup aspek emosional, kognitif, dan perilaku yang mendorong individu untuk mencurahkan energi, perhatian, serta upaya terbaik dalam

menjalankan tugas-tugas kerja. Dengan demikian, *work engagement* menjadi landasan penting yang menjelaskan bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya, berkontribusi secara optimal terhadap kinerja organisasi, serta membentuk sikap dan perilaku kerja yang berkelanjutan.

2. Aspek-aspek *Work engagement*

Menurut Schaufeli et al. (2002), terdapat tiga aspek utama *work engagement*, yaitu:

a. semangat (*vigor*)

Vigor menggambarkan tingkat energi tinggi, ketangguhan mental, serta kemauan untuk memberikan upaya besar dalam pekerjaan. Individu yang engaged memiliki dorongan kuat untuk berupaya sungguh-sungguh, tidak mudah lelah, serta mampu bertahan menghadapi kesulitan pekerjaan. *Vigor* mencerminkan keberdayaan fisik dan mental yang mendorong seseorang bekerja secara optimal.

b. dedikasi (*dedication*)

Dedication merujuk pada keterlibatan emosional yang kuat dalam pekerjaan, ditandai dengan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, makna, dan tantangan. Individu merasakan pekerjaannya bermakna, menantang, dan penting bagi dirinya. *Dedication* menunjukkan hubungan emosional positif terhadap pekerjaan.

c. penghayatan (*absorption*)

Absorption adalah kondisi ketika individu sangat tenggelam dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari tugas, merasa waktu berjalan dengan cepat, dan merasakan konsentrasi penuh. Pekerjaan dirasakan menyenangkan dan memusatkan perhatian secara penuh sehingga menciptakan pengalaman seperti *flow*.

C. *Self-efficacy*

1. Pengertian *Self-efficacy*

Bandura (1978) dalam *social cognitive theory*, menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hasil tertentu. Menurut

Schwarzer & Jerusalem (1995), *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi berbagai situasi sulit dan tuntutan hidup melalui usaha, ketekunan, dan kemampuan mengendalikan diri.

Self-efficacy mengacu pada keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Individu dengan perasaan kemampuan diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri sendiri dalam menghadapi situasi apapun (P. S. Robbins & Judge, 2015). Menurut Alwisol (2012), *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengatur, dan melaksanakan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga memengaruhi cara individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, khususnya dalam menghadapi tantangan dan tuntutan yang dihadapi. *Self-efficacy* tidak hanya berkaitan dengan penilaian terhadap kemampuan diri, tetapi juga memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta mengarahkan perilaku dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, *self-efficacy* menjadi landasan psikologis penting yang memengaruhi bagaimana individu menghadapi tugas, mengambil keputusan, serta bertahan dan berkembang dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam dunia kerja.

2. Aspek-aspek *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1978), *self-efficacy* pada setiap individu berbeda-beda antara satu individu dengan yang lainnya. Terdapat tiga aspek utama yang membedakan keyakinan individu terhadap kemampuannya, yaitu:

a. tingkat (*level*)

Level berkaitan dengan sejauh mana individu merasa mampu menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitannya. *Self-efficacy* dinilai mulai dari tugas yang mudah sampai yang paling menantang. Individu dengan *Level* tinggi biasanya berani menghadapi tantangan secara bertahap, menghindari pekerjaan yang dirasa jauh di luar batas kemampuannya, serta mampu menyesuaikan diri ketika menghadapi situasi sulit. Dengan kata lain, aspek ini menunjukkan keberanian seseorang dalam menghadapi variasi tingkat kesulitan tugas.

b. generalisasi (*generality*)

Generality menggambarkan sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dapat berlaku pada beragam situasi. Individu dengan *generality* yang luas cenderung percaya diri dalam berbagai konteks, sedangkan yang rendah hanya merasa mampu pada kondisi tertentu. Aspek ini mempengaruhi kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan tantangan yang belum pernah dialami sebelumnya.

c. kekuatan (*strenght*)

Strength merujuk pada tingkat keteguhan atau kestabilan keyakinan individu dalam menghadapi perbedaan beban tugas. Keyakinan yang kuat membuat seseorang lebih mampu bertahan dan tidak mudah menyerah ketika mendapatkan hambatan, sementara keyakinan yang lemah rentan runtuh meski menghadapi kegagalan kecil. Aspek ini berperan penting dalam menjaga konsistensi usaha serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

D. Kontribusi antara *Work engagement* terhadap *Turnover Intention*

Work engagement menurut Schaufeli et al. (2002) dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang bersifat memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan. Sementara itu, menurut Mobley et al., (1978), *turnover intention* didefinisikan sebagai niat atau keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Ketika karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi,

umumnya menunjukkan komitmen yang kuat, rasa memiliki, serta motivasi untuk tetap berkontribusi dalam organisasi.

Work engagement menggambarkan seberapa besar kedekatan emosional dan keterlibatan kognitif individu terhadap pekerjaannya. Semakin besar keterikatan yang dirasakan, semakin kecil kecenderungan karyawan mempertimbangkan untuk keluar, karena mereka memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, menyenangkan, dan sejalan dengan tujuan pribadi. Oleh karena itu, *engagement* yang tinggi berperan sebagai faktor pelindung yang mampu menurunkan munculnya *turnover intention*.

Konsep ini menegaskan bahwa *work engagement* bukan sekadar kepuasan kerja atau motivasi sesaat, melainkan kondisi internal yang lebih mendalam, yang membuat individu bekerja dengan penuh energi, merasakan makna, serta tenggelam dalam aktivitas pekerjaannya. *Engagement* yang tinggi telah terbukti berhubungan dengan kesehatan psikologis, peningkatan produktivitas, komitmen organisasi, perilaku ekstra peran, serta rendahnya *turnover intention* (Decuyper & Schaufeli, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Narayana & Atidira (2025), *work engagement* terbukti memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. *Engagement* membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna, sehingga menurunkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Ulhusna & Utami (2025) yang menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Dalam penelitiannya, keterikatan kerja diidentifikasi sebagai faktor psikologis utama yang memengaruhi keputusan karyawan muda akan bertahan atau keluar dari perusahaan. Karyawan Gen Z dengan tingkat *engagement* rendah, ditandai dengan kurangnya rasa terlibat dalam pekerjaan, tidak adanya semangat kerja,

serta minimnya rasa bangga terhadap pekerjaannya, menunjukkan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan faktor psikologis yang berperan dalam menurunkan *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Karyawan yang memiliki energi dan semangat kerja yang kuat, merasa bangga serta memiliki makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa *work engagement* berfungsi sebagai faktor protektif psikologis dalam menekan *turnover intention*. Tingginya *engagement* membuat karyawan gen Z merasa dihargai, menjalin hubungan positif dengan pekerjaannya, serta melihat peluang pengembangan diri dalam perusahaan, sehingga mereka lebih memilih untuk bertahan. Dengan demikian, *engagement* menjadi salah satu faktor penentu apakah karyawan Gen Z akan bertahan atau meninggalkan organisasi.

E. Kontribusi antara *Self-efficacy* terhadap *Turnover Intention*

Generasi Z dikenal memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, orientasi kuat pada pengembangan karier, serta fleksibilitas dalam menghadapi perubahan di dunia kerja. Karakteristik tersebut membuat karyawan generasi Z cenderung aktif dalam mengelola karirnya serta berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri agar mampu bertahan dan berkembang dalam organisasi. Dalam konteks ini, *self-efficacy* yang tinggi membentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Keyakinan ini dapat memperkuat ketahanan kerja, meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, serta mengurangi kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Oleh karena itu, *self-efficacy* diduga memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Berdasarkan teori Bandura (1978), *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Aspek-aspek dalam *self-efficacy*, yaitu *level*, *strength*, dan *generality*, berperan dalam memperkuat ketangguhan karyawan

dalam menghadapi tantangan. Secara teoritis, *self-efficacy* dapat memperkuat kemampuan karyawan untuk bertahan dan mengatasi tekanan kerja, sehingga berpotensi menghambat tahapan awal proses *turnover* sebagaimana dikemukakan oleh Mobley et al. (1978) pada tahap awal, seperti munculnya pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*), niat untuk mulai mencari pekerjaan lain (*intention to search*), maupun niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*).

Temuan pada penelitian Mustaqim & Bagana (2025), *self-efficacy* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap terbentuknya *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi merasa memiliki kepercayaan diri dan kemampuan adaptasi yang memadai sehingga lebih berani mempertimbangkan perpindahan kerja. Namun demikian, temuan ini perlu dipahami secara kontekstual, karena pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, peluang mobilitas karier, serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan dukungan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tandisalla et al. (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi secara signifikan terhadap *turnover*, yang mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya memengaruhi kecenderungan untuk berpindah kerja. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi umumnya merasa lebih mampu menghadapi perubahan, mengatasi tekanan kerja, serta beradaptasi dengan lingkungan organisasi. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini berperan dalam menurunkan kecenderungan berpindah kerja karena individu merasa memiliki kontrol dan kompetensi untuk bertahan serta berkembang dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil kedua penelitian tersebut, *self-efficacy* terbukti memiliki keterkaitan yang signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Secara umum, *self-efficacy* berperan sebagai faktor psikologis yang

memperkuat ketahanan kerja, meningkatkan rasa kontrol, serta mendorong individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan secara lebih adaptif, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah. *Self-efficacy* tidak hanya berfungsi sebagai keyakinan internal dalam menghadapi tuntutan kerja, tetapi juga memengaruhi cara karyawan menilai keberlanjutan kariernya di dalam organisasi. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memilih bertahan dan berkembang ketika organisasi mampu menyediakan dukungan dan peluang pengembangan yang sesuai.

F. Kontribusi antara *Work engagement* dan *Self-efficacy* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian oleh Febyana et al. (2024) memperkuat pandangan kontribusi antara *Work engagement* dan *Self-efficacy* terhadap *Turnover Intention* dengan menunjukkan bahwa *self-efficacy* terbukti meningkatkan *work engagement* secara signifikan, dan *work engagement* inilah yang menurunkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan merasa lebih berenergi, lebih fokus, dan lebih terlibat dalam pekerjaannya, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk mengembangkan niat berpindah.

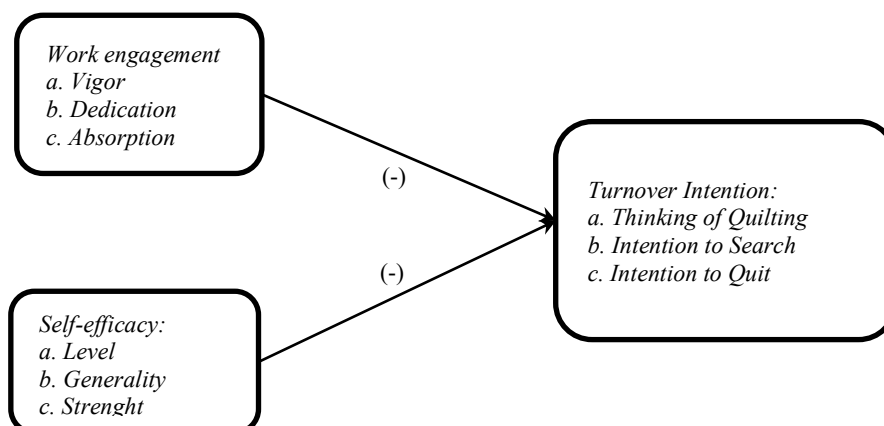
Oleh karena itu, kontribusi antara *work engagement* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* bersifat saling melengkapi. *Self-efficacy* berperan dalam membangun fondasi psikologis berupa keyakinan diri yang mendorong munculnya *engagement*, sementara *work engagement* menjadi mekanisme utama yang menurunkan niat untuk keluar. Dengan demikian, semakin tinggi keyakinan diri dan keterlibatan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Febyana et al., 2024).

Hubungan sinergis antara *work engagement* dan *self-efficacy* ini menunjukkan bahwa keduanya tidak dapat dipisahkan dalam menjelaskan dinamika *turnover intention* pada karyawan, khususnya Generasi Z. *Self-efficacy* yang tinggi memungkinkan karyawan merasa mampu menghadapi tuntutan kerja dan mencapai target yang ditetapkan, sehingga memunculkan

perasaan bermakna, antusiasme, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut kemudian tercermin dalam tingkat *work engagement* yang lebih tinggi, yang berperan sebagai faktor protektif terhadap munculnya niat untuk berpindah kerja. Sebaliknya, ketika *self-efficacy* dan *work engagement* berada pada tingkat rendah, karyawan cenderung lebih mudah mengalami kelelahan, penurunan motivasi, serta ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan *self-efficacy* dan *work engagement* secara bersamaan, seperti melalui pemberian umpan balik yang konstruktif, dukungan atasan, serta kesempatan pengembangan kompetensi, agar kecenderungan *turnover intention* dapat ditekan secara berkelanjutan.

G. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel *work engagement* (X_1) dan variabel *self-efficacy* (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Kerangka konseptual penelitian ini untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan rangkaian penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

H. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah variabel independen yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu *Work engagement* dan *Self-efficacy* terdapat hubungan terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Maka hipotesis dalam penelitian ini

1. H₁: Terdapat hubungan negatif *work engagement* terhadap *turnover intention*;
2. H₂: Terdapat hubungan negatif *self-efficacy* terhadap *turnover intention*; dan
3. H₃: Terdapat hubungan negatif *work engagement* dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang sesuai dengan hipotesis dan tujuan dalam penelitian ini. Melalui desain korelasional, penelitian ini akan menemukan seberapa kuat hubungan serta kontribusi antara *Work engagement* dan *Self-efficacy* dengan *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

Desain ini memungkinkan peneliti untuk menguji seberapa kuat hubungan dan kontribusi *Work engagement* terhadap *Turnover Intention* serta hubungan dan kontribusi *Self-efficacy* terhadap *Turnover Intention* juga dapat ditemukan jawabannya melalui desain korelasional. Besarnya hubungan dan berapa kontribusi *Work engagement* dan *Self-efficacy* secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* juga bisa terjawab melalui desain korelasional. Dengan demikian, desain korelasional ini sesuai untuk menjawab ketiga tujuan dan hipotesis dalam penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Dependen (Y): *Turnover Intention*;
2. Variabel Independen Pertama (X_1): *Work engagement*; dan
3. Variabel Independen Kedua (X_2): *Self-efficacy*.

C. Definisi Operasional

1. *Turnover Intention*

Peneliti mengacu kepada Mobley et al. (1978) untuk mendefinisikan *Turnover Intention*, bahwa kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku pengunduran diri dari perusahaan atau organisasi. Tinggi atau rendahnya *Turnover Intention* ini diukur berdasarkan respon masing-masing partisipan terhadap item-item yang mencerminkan beberapa aspek yang menyusun konstruk *Turnover Intention*. Adapun aspek-aspek *Turnover*

Intention menurut Mobley et al. (1978) yaitu *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan), *Intention to Search* (intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain), dan *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan).

2. *Work engagement*

Work engagement merupakan tingkat keterlibatan, energi, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, *work engagement* diukur berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli et al. (2002) yaitu *vigor* (semangat), yang mencerminkan tingginya energi dan ketahanan mental dalam bekerja; *dedication* (dedikasi), yang menunjukkan keterlibatan, antusiasme, serta rasa bangga terhadap pekerjaan; dan *absorption* (penghayatan), yang menggambarkan tingkat konsentrasi dan keterikatan individu pada pekerjaannya. Tingkat *Work engagement* diestimasi berdasarkan skor yang diperoleh responden, dimana skor tinggi menunjukkan tingkat *Work engagement* yang lebih tinggi.

3. *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan pekerja terhadap kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, mengatasi tantangan kerja, dan mencapai target yang diberikan organisasi. Pengukuran *self-efficacy* didasarkan pada tiga aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1978), yaitu *level* (tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan individu), *generality* (cakupan keyakinan individu pada berbagai situasi dan tugas), serta *strength* (kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya). Tingkat *Self-efficacy* diestimasi berdasarkan skor yang diperoleh responden, dimana skor tinggi menunjukkan tingkat *Self-efficacy* yang lebih tinggi.

D. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi Z yang memenuhi beberapa kriteria, yaitu berstatus sebagai karyawan tetap, berusia 18–28 tahun, memiliki masa kerja minimal 6 bulan, bekerja di Kota Malang,

serta bekerja pada industri food and beverage yang telah beroperasi sekurangnya selama 2 tahun. Pemilihan partisipan dilakukan pada berbagai tempat kerja di sektor F&B tanpa berfokus pada satu instansi tertentu, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi karyawan generasi Z secara lebih representatif di berbagai lingkungan kerja. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti memperoleh variasi pengalaman kerja yang lebih luas, mengingat karakteristik serta dinamika kerja karyawan generasi Z dapat berbeda pada setiap tempat kerja.

Teknik seleksi sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu salah satu teknik *non-probability sampling* yang dilakukan dengan memilih responden berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian akses peneliti terhadap seluruh populasi karyawan Generasi Z di Kota Malang. Responden yang dijadikan sampel merupakan karyawan Generasi Z yang mudah dijangkau dan memenuhi kriteria penelitian, yaitu bekerja di wilayah Kota Malang. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan data-data. Untuk mengumpulkan data yang digunakan, maka membutuhkan teknik pengumpulan data agar fakta dan bukti yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan adalah dengan menggunakan skor skala likert pada jawaban untuk memudahkan responden menentukan jawabannya dan memudahkan peneliti untuk membuat kesimpulan dan analisis secara kuantitatif. Dalam keperluan data analisis kuantitatif, jawaban yang menggunakan skala Likert diberi skor atau nilai yaitu: Sangat sesuai = 4, Sesuai, = 3, Tidak sesuai = 2,

Sangat tidak sesuai = 1. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu skala *turnover intention* yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai *turnover intention*, skala *work engagement* yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai *work engagement* yang dimiliki karyawan dan skala *self-efficacy* yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai *self-efficacy* yang dimiliki karyawan.

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert

Respon	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

1. Skala *Turnover Intention*

Pada penelitian ini, *turnover intention* diukur menggunakan *turnover intent questionnaire* yang dikembangkan oleh Mobley et al. (1978) yang telah diadaptasi oleh Abid & Butt (2017). Terdapat tiga aspek dalam *turnover intention* yaitu *Thinking of Quitting*, *Intention to Search*, dan *Intention to Quit*. Aspek *Thinking of Quitting* diukur melalui 3 item, untuk aspek *Intention to Search*, dan *Intention to Quit* diukur melalui masing-masing 2 item, sehingga total item berjumlah 7 item. Setiap butir pernyataan dijawab menggunakan skala Likert empat poin, dengan pilihan respons: 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Sesuai, dan 4 = Sangat Sesuai.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Turnover Intention

No	Aspek	Indikator	No item	Jumlah
1	<i>Thinking of Quilting</i>	Individu berpikir untuk keluar dari pekerjaan	1,2,3	3
2	<i>Intention to Search</i>	Individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru	4,5	2
3	<i>Intention to Quit</i>	Individu berniat untuk meninggalkan organisasi	6,7	2
Jumlah				7

2. Skala *Work engagement*

Pada penelitian ini, *work engagement* diukur menggunakan skala yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana & Purwono (2018), yang berasal dari alat ukur *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). Skala ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang mencerminkan tiga aspek utama *work engagement*, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Tiap aspek diukur melalui 3 (tiga) item sehingga total item berjumlah 9. Setiap butir pernyataan dijawab menggunakan skala Likert empat poin, dengan pilihan respons: 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Sesuai, dan 4 = Sangat Sesuai.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Work engagement

No	Aspek	Indikator	No item	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	Keberdayaan fisik dan mental yang mendorong seseorang bekerja secara optimal.	1,2,3	3
2	<i>Dedication</i>	Keterlibatan emosional yang kuat dalam pekerjaan, ditandai dengan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, makna, dan tantangan.	4,5,6	3
3	<i>Absorption</i>	Kondisi ketika individu sangat tenggelam dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari tugas, merasa waktu berjalan dengan cepat, dan merasakan konsentrasi penuh	7,8,9	3
Jumlah				9

3. Skala *Self-efficacy*

Pada penelitian ini, *Self-efficacy* diukur menggunakan skala adaptasi *General Self-efficacy Scale* (GSES) milik Schwarzer & Jerusalem (1995) yang telah ditermahkan oleh (Born et al., 1995). Skala ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang mencerminkan tiga aspek utama *self-efficacy*, yaitu *level* (tingkat), *generality* (generalisasi), dan *strenght* (kekuatan). GSES memiliki 10 item dan setiap butir pernyataan dijawab menggunakan skala Likert empat poin, dengan pilihan respons: 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Sesuai, dan 4 = Sangat Sesuai.

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Self-efficacy

No	Aspek	Indikator	No item	Jumlah
1	<i>Level</i>	Keyakinan individu merasa mampu menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitannya	1,2,3,4	4
2	<i>Generality</i>	Tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya di berbagai situasi	5,6,7	3
3	<i>Strenght</i>	Tingkat kekuatan keyakinan individu dalam menghadapi perbedaan beban tugas	8,9,10	3
Jumlah				10

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang termasuk dalam kategori generasi Z. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan peneliti meliputi karyawan berusia antara 18 hingga 28 tahun, bekerja di wilayah Kota Malang, memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan, serta bekerja pada industri *food and beverage*. Pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian secara daring (*online*) menggunakan platform seperti *Google Form*, sehingga proses pengisian menjadi lebih mudah dan fleksibel bagi peneliti maupun responden.

F. Analisis Data

Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari pemeriksaan kelayakan data, pengujian instrumen, hingga uji hipotesis. Seluruh analisis data dibantu menggunakan software statistik.

1. Validitas dan Realibilitas

a. Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana bukti empiris dan teori yang tersedia mampu mendukung interpretasi skor tes sesuai dengan tujuan penggunaannya (AERA, 2014). Validitas menjadi aspek yang sangat

penting dalam pengembangan serta evaluasi instrumen penelitian. Proses validasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai sumber bukti yang relevan untuk memastikan bahwa skor yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara tepat. AERA (2014) menjelaskan bahwa terdapat lima sumber bukti validitas yang dapat digunakan dalam mendukung interpretasi dan penggunaan skor tes. Penelitian ini telah mengumpulkan 3 (tiga) bukti diantara 5 (lima) bukti yang disebutkan dalam buku tersebut, yaitu bukti secara isi, respon kognitif, dan struktur internal.

1.) Bukti secara konten (Isi)

Bukti validitas berdasarkan konten (isi) merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan instrumen karena menunjukkan sejauh mana item-item yang disusun telah merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Bukti validitas isi berfokus pada kesesuaian antara isi item dengan definisi konseptual, dimensi, serta indikator dari variabel penelitian. Dengan kata lain, instrumen dapat dikatakan memiliki isi yang baik apabila setiap item mampu mencerminkan aspek-aspek yang menjadi bagian dari konstruk yang diukur.

Bukti secara isi menjadi dasar yang penting untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mampu memstimulasi partisipan untuk merespon sesuai dengan atribut yang dituju dan bukan konstruk lain di luar tujuan pengukuran. Oleh karena itu, pengumpulan bukti secara isi dilakukan sejak tahap awal pengembangan instrumen, yaitu melalui kajian teori yang mendalam, penyusunan kisi-kisi berdasarkan indikator yang relevan, serta penelaahan terhadap kesesuaian item dengan domain konstruk yang diukur. Melalui proses tersebut, setiap item dievaluasi agar memiliki keterwakilan yang memadai terhadap seluruh aspek konstruk sehingga hasil pengukuran yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang sesuai dengan

karakteristik yang ingin diteliti. Adapun langkah-langkah dalam proses pelaksanaan validitas konten (isi), antara lain:

a) Kajian Literatur

(1) *Turnover Intention*

Meninjau literatur tentang komponen utama *Turnover Intention* melalui dimensi *Thinking of Quitting*, *Intention to Search*, dan *Intention to Quit*. Kemudian, teori yang diambil dari Mobley et al. (1978) dalam jurnalnya yang berjudul *An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover*.

(2) *Work engagement*

Meninjau beberapa literatur tentang komponen utama *Work engagement*. Kemudian, pada akhirnya menggunakan teori dari Schaufeli et al. (2002) dalam jurnalnya yang berjudul *The Measurement Of Engagement And Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor*, dimana dijelaskan bahwa terdapat tiga aspek dalam *Work engagement*, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan),

(3) *Self-efficacy*

Mengulas beberapa literatur tentang komponen utama *Self-efficacy*. Kemudian memutuskan untuk menggunakan teori yang diambil dari Bandura (1978) dalam jurnalnya yang berjudul *Self-efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change*, dimana dijelaskan bahwa terdapat tiga aspek dalam *Self-efficacy*, yaitu *level* (tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan individu), *generality* (cakupan keyakinan individu pada berbagai situasi dan tugas), serta *strength* (kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya).

b) Menyusun Item

Dalam mengembangkan instrumen penelitian, peneliti mengadaptasi item-item yang mencakup seluruh aspek dari variabel *work engagement*, *self-efficacy*, dan *turnover intention*. berdasarkan instrumen yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya. Item yang dipilih berupa item *favorable* yang dianggap sesuai dengan konteks penelitian. Proses ini dilakukan untuk menjamin keterwakilan setiap aspek dan dimensi variabel sehingga instrumen memiliki cakupan konten yang memadai dalam mengukur konstruk yang diteliti.

c) Panel Ahli

Panel ahli dilakukan dengan melibatkan pakar psikometri yang bertugas mengevaluasi kualitas instrumen penelitian dari segi isi, relevansi, dan cakupan konstruk yang diukur. Melalui proses ini, para ahli memberikan penilaian serta rekomendasi mengenai kejelasan dan kesesuaian item, termasuk saran untuk merevisi, menambah, atau menghapus item yang dianggap kurang representatif terhadap konstruk penelitian.

2.) Bukti secara Respon Kognitif

Validitas konstruk pada penelitian ini juga dievaluasi melalui aspek *cognitive/response processes*. Aspek ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden memahami isi item sesuai dengan makna yang dimaksud oleh peneliti. Melalui proses ini, peneliti dapat mengidentifikasi adanya kata, kalimat, atau pernyataan yang berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, ambiguitas, maupun interpretasi yang berbeda dari konstruk yang diukur. Pengujian dilakukan menggunakan metode *pilot study* dengan teknik *think aloud protocol*, yaitu prosedur yang meminta partisipan mengungkapkan secara verbal proses berpikir mereka

ketika membaca, memahami, dan menjawab setiap item dalam kuesioner.

Pilot study melibatkan empat orang partisipan yang memenuhi karakteristik subjek penelitian, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja pada industri *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang. Selama proses *think aloud*, partisipan diminta menjelaskan pemahaman mereka terhadap isi pernyataan, alasan memilih jawaban tertentu, serta memberikan masukan apabila terdapat kata atau kalimat yang sulit dipahami. Selama proses berlangsung, peneliti mencatat berbagai tanggapan dan kesulitan yang dialami partisipan.

Hasil *pilot study* menunjukkan bahwa secara umum partisipan mampu memahami isi item sesuai dengan tujuan pengukuran pada masing-masing variabel, yaitu *work engagement*, *self-efficacy*, dan *turnover intention*. Selain itu, respons yang diberikan partisipan mencerminkan proses kognitif yang sejalan dengan konstruk yang diukur. Meskipun demikian, beberapa masukan terkait pemilihan kata dan kejelasan redaksi item digunakan sebagai dasar untuk melakukan penyempurnaan instrumen agar lebih mudah dipahami oleh responden. Dengan demikian, hasil *cognitive/response processes* menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen telah memiliki kesesuaian antara makna yang dimaksud peneliti dengan pemahaman responden sehingga mendukung validitas konstruk instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil *pilot study* yang sudah dilakukan, terdapat item-item yang perlu diubah dan dikurangi kata atau redaksi dari item-item tersebut. Adapun item-item yang perlu dilakukan perubahan adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 5 Pilot Study Skala Turnover Intention

No	Item	Review	Item Perbaikan
Item	Pernyataan		
1	Belakangan ini, saya makin sering mikir untuk resign dari pekerjaan ini	Kata ‘mikir’ mungkin dapat diganti dengan ‘mempertimbangkan’ karena jika memakai ‘mikir’ aneh jika dibaca	Belakangan ini, saya makin sering mempertimbangkan untuk resign dari pekerjaan ini
5	Di setiap waktu luang, saya sempatkan mencari pekerjaan di tempat lain	Kata ‘sempatkan’ masih kurang spesifik, tidak jelas apakah perilaku tersebut dilakukan secara sengaja, rutin, atau hanya sesekali	Di setiap waktu luang, saya secara aktif mencari pekerjaan di tempat lain

Tabel 3. 6 Pilot Study Skala Work engagement

No	Item	Review	Item Perbaikan
Item	Pernyataan		
2	Saat kerja, saya merasa tidak gampang capek	Kata ‘capek’ bisa mengarah ke bosan jadi mungkin bisa diganti kata ‘lelah’ agar lebih terarah dan spesifik	Saat kerja, saya merasa tidak mudah lelah
5	Kerjaan saya bikin	1. Kata ‘ngerasa’ kurang tepat	Pekerjaan saat ini membuat saya

No	Item	Review	Item Perbaikan
Item	Pernyataan		
	ngerasa dapet inspirasi	kurang dipahami	dapat merasa mendapatkan inspirasi
7	Saya merasa enjoy saat fokus dengan kerjaan saya	Kalimat membingungkan	rada Saya merasa menikmati fokus pada pekerjaan saya
8	Saya sering keasyikan sampai larut saat bekerja	1. Arah keasyikan sampe larut saat bekerja ini arahnya kemana? Keasyikan bekerja sampe ngga merhatiin lainne apa sangking suka e sama pekerjaan itu kita jadi kaya terhipnotis sama kerjaan e kita 2. Kata 'keasyikan' seperti kurang tepat	Saat bekerja, saya sering sangat sehingga melepaskan diri dari pekerjaan

Tabel 3. 7 Pilot Study Skala Self-efficacy

No	Item	Review	Item Perbaikan
Item	Pernyataan		
6	Jika ada hambatan buat mencapai tujuan, saya bakal cari cara lain untuk lanjut	1. Kata ‘bakal’ bisa diganti dengan kata ‘akan’ atau ‘dapat’ 2. Kalimatnya gantung, jadi bisa dapat diperjelas	Jika ada hambatan untuk mencapai tujuan, saya akan cari cara lain untuk tetap mencapai tujuan tersebut
8	Saya bisa ngejalanin target kerja yang udah saya buat	Kalimatnya kurang baku dan aneh, bisa dapat diperjelas maksudnya gimana	Saya merasa mampu menyelesaikan target kerja meskipun beban tugas yang diberikan bervariasi

Paparan pada tabel 3.5, tabel 3.6, dan tabel 3.7 menguatkan keyakinan peneliti bahwa item-item telah mengerti dengan baik secara kognitif sehingga peneliti yakin respon yang akan dilakukan oleh partisipan penelitian mengandung proses kognitif yang setara. Dengan demikian, terdapat bukti yang mendukung bahwa skor yang diperoleh mampu merepresentasikan isi konstruk yang hendak diukur pada masing-masing variabel yang dituju.

3.) Bukti berdasarkan Struktur Internal

Bukti yang didasarkan pada struktur internal menunjukkan sejauh mana susunan dan hubungan antaritem dalam instrumen sesuai dengan konsep teoretis yang menjadi dasar pengukuran.

Pengumpulan bukti dilakukan melalui analisis statistik dan evaluasi ahli untuk menilai apakah setiap item berkontribusi secara konsisten terhadap konstruk yang hendak diukur.

Bukti validitas interpretasi dan penggunaan skor dalam penelitian ini diperoleh melalui analisis konsistensi internal item menggunakan *item-rest correlation* (r_{ir}). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap item berkorelasi dengan keseluruhan item lain dalam skala yang sama. Hasil validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi yang memadai, yang mengindikasikan adanya konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi bukti validitas berdasarkan struktur internal.

Hasil uji *Corrected Item-Total Correlation* yang dilakukan pada skala *Turnover Intention* dengan 7 item di dapatkan memiliki daya beda yang baik dan memenuhi kriteria. Item dikatakan memiliki daya beda yang baik apabila bernilai $> 0,3$. Berikut hasil validitas skala *Turnover Intention* yang dilakukan pada 200 partisipan.

Tabel 3. 8 Validitas Skala Turnover Intention

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keputusan
Y1	0,780	Baik
Y2	0,755	Baik
Y3	0,767	Baik
Y4	0,788	Baik
Y5	0,704	Baik
Y6	0,806	Baik
Y7	0,797	Baik
Jumlah item yang diterima		7

Hasil uji *Corrected Item-Total Correlation* yang dilakukan pada skala *Work engagement* dengan 9 item di dapatkan memiliki daya beda yang baik dan memenuhi kriteria. Item dikatakan memiliki daya beda yang baik apabila bernilai $> 0,3$. Berikut hasil validitas skala *Work engagement* yang dilakukan pada 200 partisipan.

Tabel 3. 9 Validitas Skala *Work engagement*

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keputusan
X1.1	0,714	Baik
X1.2	0,653	Baik
X1.3	0,729	Baik
X1.4	0,766	Baik
X1.5	0,737	Baik
X1.6	0,730	Baik
X1.7	0,722	Baik
X1.8	0,685	Baik
X1.9	0,636	Baik
Jumlah item yang diterima		9

Hasil uji *Corrected Item-Total Correlation* yang dilakukan pada skala *Self-efficacy* dengan 9 item di dapatkan memiliki daya beda yang baik dan memenuhi kriteria. Item dikatakan memiliki daya beda yang baik apabila bernilai $> 0,3$. Berikut hasil validitas skala *Self-efficacy* yang dilakukan pada 200 partisipan.

Tabel 3. 10 Validitas Skala Self-efficacy

<i>Corrected Item-Total</i>		
Item	<i>Correlation</i>	Keputusan
X2.1	0,758	Baik
X2.2	0,714	Baik
X2.3	0,750	Baik
X2.4	0,725	Baik
X2.5	0,726	Baik
X2.6	0,754	Baik
X2.7	0,718	Baik
X2.8	0,738	Baik
X2.9	0,648	Baik
X2.10	0,666	Baik
Jumlah item yang diterima		10

Berdasarkan ketiga bukti validitas yang telah dikumpulkan memberikan dukungan terhadap interpretasi dan penggunaan skor instrumen dalam penelitian ini. Dengan demikian, item item dapat membedakan konstruk rendah dan konstruk tinggi skor yang diperoleh diyakini mampu menggambarkan karakteristik responden sesuai dengan konstruk yang diteliti dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian.

b. Estimasi Realibilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi atau ketepatan hasil pengukuran yang diperoleh dari suatu instrumen. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana skor yang dihasilkan dapat dipercaya dan relatif bebas dari kesalahan pengukuran. Semakin tinggi reliabilitas suatu instrumen, semakin konsisten hasil pengukuran yang diperoleh ketika instrumen digunakan untuk mengukur konstruk yang sama pada kondisi yang relatif serupa (AERA, 2014). Hasil pengukuran dapat

dianggap dapat dipercaya apabila menunjukkan tingkat konsistensi yang relatif stabil saat dilakukan pengukuran berulang terhadap subjek yang sama (Azwar, 2012).

Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada di bawah kriteria tersebut, maka instrumen dianggap kurang reliabel dan perlu dilakukan perbaikan terhadap item pernyataan yang digunakan (Sugiyono, 2017)

Berikut ini disajikan tabel hasil estimasi reliabilitas skala *Turnover Intention*, *Work engagement*, dan *Self-efficacy*.

Tabel 3. 11 Estimasi Reliabilitas

No	Skala	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,909	Baik
2	<i>Work engagement</i>	0,898	Baik
3	<i>Self-efficacy</i>	0,914	Baik

Berdasarkan dari tabel 3.11 diketahui bahwa estimasi reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*, masing-masing skala memperoleh nilai $> 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa skor yang dihasilkan skala ini dinyatakan reliabel

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi (Sugiyono, 2019).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan perhitungan yang dilakukan menggunakan aplikasi statistik. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat *work engagement*, *self-efficacy*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Analisis dilakukan dengan menghitung nilai

minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Selain itu, dilakukan kategorisasi skor ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai distribusi tingkat masing-masing variabel pada responden penelitian.

Penggunaan analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi data pada setiap variabel penelitian. Hasil analisis ini menjadi acuan dalam memahami kondisi data sebelum dilakukan analisis inferensial, seperti pengujian hipotesis dan analisis regresi linear berganda, sehingga interpretasi hasil penelitian dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

3. Asumsi dan Prasyarat

a. Normalitas

Normalitas merupakan analisis yang dilakukan untuk menentukan apakah setiap variabel memiliki distribusi data yang bersifat normal atau tidak (Ghozali, 2019). Uji normalitas merupakan salah satu prasyarat dalam penggunaan analisis statistik parametrik. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual atau data variabel memiliki sebaran yang mendekati distribusi normal.

Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan menganalisis nilai signifikansi (Sig.). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi (Sig.) $\leq 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Selain itu, normalitas data juga akan ditinjau secara visual menggunakan histogram dan Normal P–P Plot. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila pola histogram membentuk kurva menyerupai lonceng dan titik-titik pada P–P Plot menyebar di sekitar garis diagonal.

b. Linearitas

Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independent dan variabel dependent bersifat linear atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity*. Pengujian linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. *Deviation from Linearity*. Hubungan antarvariabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity* $> 0,05$.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *work engagement* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, karena terdapat dua variabel bebas, yaitu *work engagement* dan *self-efficacy*, serta satu variabel terikat, yaitu *turnover intention*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial maupun simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji hubungan antara *work engagement* terhadap *turnover intention* serta hubungan antara *self-efficacy* terhadap *turnover intention*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) hasil analisis dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut.

- 1.) Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat; dan

- 2.) Jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *work engagement* dan *self-efficacy* secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada tabel ANOVA hasil analisis regresi linier berganda. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut.

- 1.) Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti *work engagement* dan *self-efficacy* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*; dan
- 2.) Jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti *work engagement* dan *self-efficacy* secara simultan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *work engagement* dan *self-efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Uji korelasi digunakan untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antarvariabel penelitian tanpa bermaksud untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman Rank (*Spearman's Rank Correlation Coefficient*). Uji korelasi Spearman merupakan teknik statistik nonparametrik yang digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal atau data yang tidak memenuhi asumsi normalitas (Subhaktiyasa et al., 2025).

Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila hasil uji korelasi Spearman menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, arah hubungan ditentukan berdasarkan tanda koefisien korelasi

Spearman (ρ), di mana nilai koefisien positif menunjukkan hubungan searah, artinya peningkatan pada satu variabel diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya. Sebaliknya, nilai koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah, artinya peningkatan pada satu variabel diikuti oleh penurunan pada variabel lainnya. Semakin mendekati angka ± 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang semakin lemah

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *work engagement* dan *self-efficacy* dalam menjelaskan variabel *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Partisipan Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor *Food and Beverage* (F&B) di Kota Malang. Pemilihan tersebut dipilih berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan agar sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria pertama adalah partisipan berusia antara 18 hingga 28 tahun, yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Selain itu, partisipan merupakan karyawan yang telah menjalani masa kerja minimal 6 bulan di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Kriteria tersebut ditetapkan agar dapat dipastikan bahwa pengalaman dan pemahaman yang memadai mengenai lingkungan kerja telah dimiliki oleh partisipan. sehingga gambaran yang relevan terkait variabel yang diteliti dapat diberikan.

Selanjutnya, partisipan bekerja pada perusahaan atau usaha F&B yang telah beroperasi minimal selama 2 tahun. Kriteria ini digunakan karena perusahaan yang telah berdiri dalam kurun waktu tersebut cenderung memiliki sistem kerja, struktur organisasi, dan budaya kerja yang lebih stabil dibandingkan perusahaan yang baru berdiri. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat mencerminkan kondisi kerja yang relatif konsisten.

Sebanyak 200 karyawan Generasi Z yang telah memenuhi kriteria penelitian berpartisipasi sebagai partisipan dalam penelitian ini. Partisipan berasal dari berbagai jenis usaha F&B di Kota Malang, seperti kafe, restoran, rumah makan, dan usaha kuliner lainnya yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Dengan karakteristik tersebut, partisipan diharapkan mampu memberikan informasi yang representatif untuk mengkaji hubungan antara *work engagement*, *self-efficacy*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

B. Pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian

Data penelitian diperoleh melalui *self-report* secara daring (*online*) menggunakan media Google Form. Instrumen penelitian yang digunakan

terdiri dari 26 butir pernyataan yang mempresentasikan 3 (tiga) variabel penelitian, meliputi 2 (dua) variabel independen berupa *work engagement* (9 butir) dan *self-efficacy* (10 butir), serta satu variabel dependen yaitu *turnover intention* (7 butir). Penyusunan kuesioner mengacu pada indikator dari masing-masing variabel dan digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam menjawab tujuan penelitian.

Penelitian ini melibatkan 200 karyawan Generasi Z sebagai partisipan, yang penentuannya dilakukan melalui teknik *non-probability sampling*, sehingga responden dipilih berdasarkan kesesuaian karakteristik partisipan dengan kriteria penelitian. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta informasi terkait kerahasiaan data yang diberikan.

Partisipan merespon skala pada tanggal 22 April 2026 hingga 9 Mei 2026. Selama periode tersebut, tautan kuesioner diterima partisipan secara online melalui berbagai media sosial yang dapat menjangkau partisipan penelitian, yaitu WhatsApp, X, Tiktok, dan Instagram. Penggunaan Google Form memungkinkan responden untuk mengisi kuesioner secara fleksibel sesuai waktu dan tempat yang mereka pilih, sehingga dapat meningkatkan kemudahan akses dan partisipasi responden dalam penelitian. Setelah periode pengumpulan data berakhir, seluruh respons yang terkumpul diperiksa untuk memastikan kesesuaiannya dengan kriteria penelitian sebelum dilakukan proses analisis data lebih lanjut.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada analisis statistik deskriptif ini akan menjelaskan mengenai nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi pada setiap variabel.

Tabel 4. 1 Skor Hipotetik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work engagement</i>	200	12	35	25,66	5,976
<i>Self Efficacy</i>	200	14	39	29,37	6,321
<i>Turnover Intention</i>	200	8	27	16,89	5,646

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan pada tabel 4.1, diperoleh gambaran mengenai karakteristik data pada masing-masing variabel penelitian sebagai berikut.

1) *Turnover Intention*

Variabel *Turnover Intention* memiliki skor minimum sebesar 8 dan skor maksimum sebesar 27. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 16,89, yang menunjukkan rata-rata tingkat turnover intention dari seluruh 200 responden. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 5,646 mengindikasikan bahwa variasi tingkat *turnover intention* antarresponden tidak terlalu besar, sehingga kecenderungan responden untuk meninggalkan pekerjaan relatif tersebar secara merata di antara responden penelitian.

2) *Work engagement*

Variabel *Work engagement* memiliki skor minimum sebesar 12 dan skor maksimum sebesar 35. Hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,66 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,976. Nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang baik. Di samping itu, nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa variasi tingkat *work engagement* cukup homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan yang terlalu besar antarresponden dalam tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

3) *Self-efficacy*

Variabel *Self-efficacy* memiliki skor minimum sebesar 14 dan skor maksimum sebesar 39. Nilai mean yang diperoleh adalah 29,37 dengan standar deviasi sebesar 6,321. Nilai mean yang cukup tinggi mengindikasikan bahwa secara umum responden tingkat *self-efficacy* yang cukup tinggi, yang mencerminkan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, nilai standar deviasi yang relatif lebih kecil

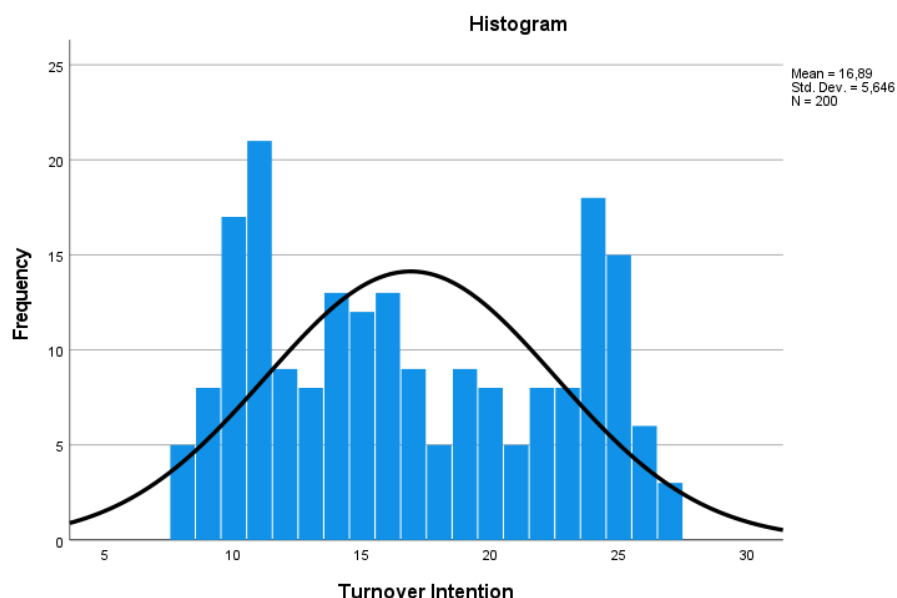
dibandingkan nilai *mean* menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* responden memiliki penyebaran yang tidak terlalu beragam, sehingga tingkat *self-efficacy* yang dimiliki responden tidak menunjukkan perbedaan yang terlalu besar.

Kategorisasi skor ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi dilakukan guna memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai tingkat masing-masing variabel pada responden.

a) *Turnover Intention*

Tabel 4. 2 Kategorisas Tingkat Turnover Intention

Kategori	Range	Frequency	Percent
Rendah	$X < 11,24$	51	25,5
Sedang	$11,24 \leq X < 22,54$	99	49,5
Tinggi	$X \geq 22,54$	50	25,0



Gambar 4. 1 Histogram Turnover Intention

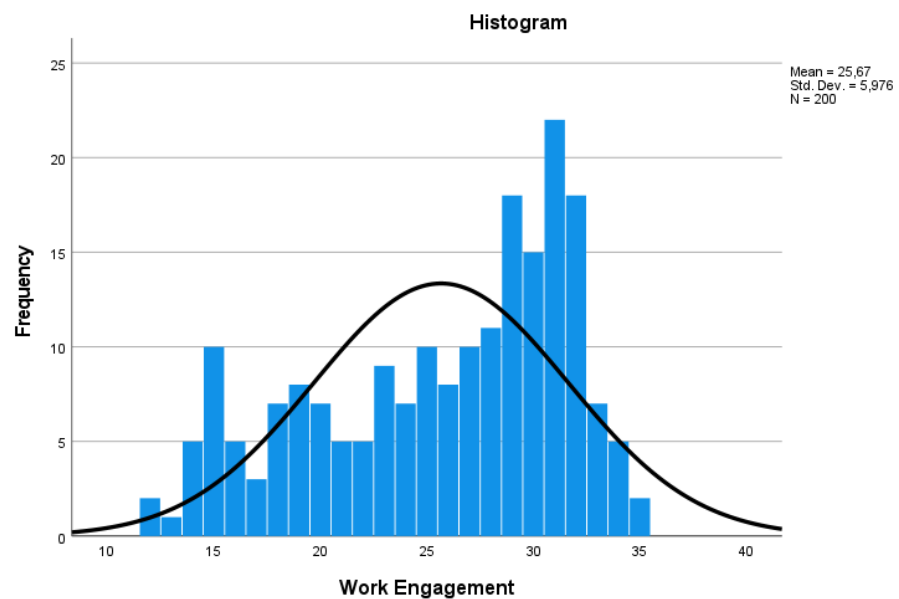
Hasil kategorisasi skala *turnover intention* menunjukkan bahwa sebanyak 51 karyawan (25,5%) berada pada kategori

rendah, 99 karyawan (49,5%) berada pada kategori sedang, dan 50 karyawan (25%) berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan karyawan Generasi Z pada sektor F&B di Kota Malang untuk meninggalkan pekerjaannya secara umum tergolong pada tingkat sedang.

b) *Work engagement*

Tabel 4. 3 Kategorisasi Tingkat Work engagement

Kategori	Range	Frequency	Percent
Rendah	$X < 19,68$	41	20,5
Sedang	$19,68 \leq X < 31,64$	127	63,5
Tinggi	$X \geq 31,64$	32	16,0



Gambar 4. 2 Histogram Work Engagement

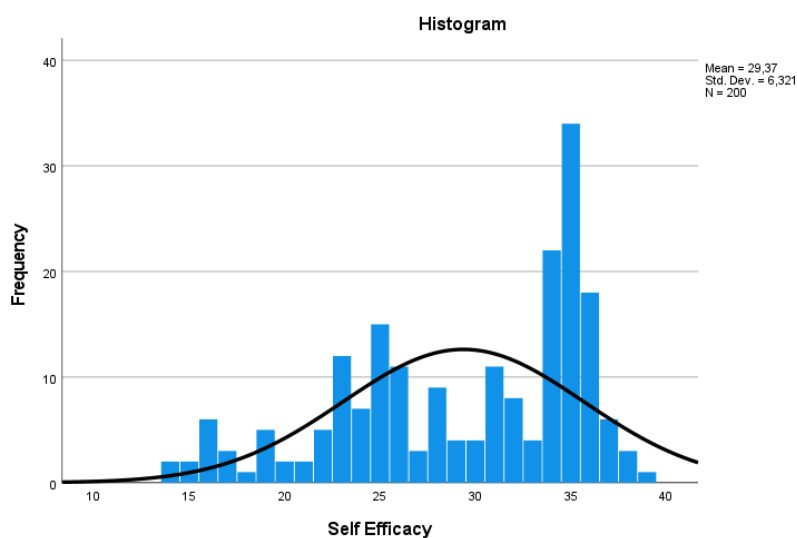
Berdasarkan hasil kategorisasi, diketahui bahwa sebanyak 41 orang (20,5%) responden berada pada kategori rendah, 127 orang (63,5%) berada pada kategori sedang dan 32 orang (16%) berada pada kategori tinggi pada variabel *work engagement*. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan Generasi Z pada sektor F&B di Kota Malang secara umum tergolong pada kategori sedang.

c) *Self-efficacy*

Tabel 4. 4 Kategorisasi Tingkat Self-efficacy

Kategori	Range	Frequency	Percent
Rendah	$X < 23,05$	40	20,0
Sedang	$23,05 \leq X < 35,69$	132	66,0
Tinggi	$X \geq 35,69$	28	14,0



Gambar 4. 3 Histogram Self-Efficacy

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 40 orang (20%) responden berada pada kategori rendah, 132 orang (66%) berada pada kategori sedang, dan 28 orang (14%) berada pada kategori tinggi pada variabel *self-efficacy*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan generasi Z pada sektor F&B di Kota Malang berada pada tingkat sedang.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Penyajian karakteristik tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian serta membantu menjelaskan kecenderungan hasil penelitian berdasarkan komposisi sampel.

a) Jenis kelamin

Tabel 4. 5 Karakteristik Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persen
Laki-laki	65	32,5%
Perempuan	135	67,5%

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 135 orang atau sebesar 67,5% dari total responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 65 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa partisipan penelitian lebih banyak didominasi oleh karyawan Generasi Z berjenis kelamin perempuan, dengan proporsi yang mencapai lebih dari dua kali lipat dibandingkan responden laki-laki.

b) Usia

Tabel 4. 6 Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Persen			
			23	43	21,5%
18	5	2,5%	24	21	10,5%
19	10	5%	25	7	3,5%
20	29	14,5%	26	7	3,5%
21	29	14,5%	27	6	3%
22	38	19,0%	28	5	2,5%

Berdasarkan karakteristik usia, responden dalam penelitian ini berada pada cakupan usia 18 hingga 28 tahun. Kelompok usia yang

paling banyak adalah responden berusia 23 tahun sebanyak 43 orang (21,5%), diikuti usia 22 tahun sebanyak 38 orang (19,0%). Secara keseluruhan, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–24 tahun, yaitu sekitar 80% dari total sampel penelitian. Sebaliknya, kelompok usia yang paling sedikit adalah responden berusia 18 tahun dan 28 tahun yang masing-masing berjumlah 5 orang (2,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh individu yang berada pada tahap awal usia produktif, yang umumnya sedang membangun pengalaman kerja dan mengembangkan karier sehingga memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian terhadap karyawan Generasi Z.

c) Masa kerja

Tabel 4. 7 Karakteristik Masa Kerja

	Frekuensi	Persen			
			18 bulan	3	1,5%
1 bulan	1	0,5%	20 bulan	2	1%
5 bulan	1	0,5%	22 bulan	1	0,5%
6 bulan	44	22%	24 bulan	5	2,5%
7 bulan	21	10,5%	31 bulan	1	0,5%
8 bulan	30	15%	35 bulan	1	0,5%
9 bulan	23	11,5%	36 bulan	5	2,5%
10 bulan	14	7%	37 bulan	1	0,5%
11 bulan	5	2,5%	40 bulan	2	1%
12 bulan	29	14,5%	48 bulan	2	1%
13 bulan	1	0,5%	49 bulan	1	0,5%
14 bulan	3	1,5%	52 bulan	1	0,5%
15 bulan	1	0,5%	60 bulan	1	0,5%
17 bulan	1	0,5%			

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja selama 6 bulan, yaitu sebanyak 44 orang (22,0%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 8 bulan berjumlah 30

orang (15,0%), masa kerja 12 bulan sebanyak 29 orang (14,5%), dan masa kerja 9 bulan sebanyak 23 orang (11,5%). Secara umum, lebih dari 80% responden memiliki masa kerja pada rentang 6 hingga 12 bulan, sedangkan sebagian kecil responden telah bekerja hingga mencapai masa kerja 60 bulan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan yang masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam masa kerjanya. Pada tahap ini, karyawan umumnya masih beradaptasi dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, serta mengembangkan kompetensi dan kariernya. Kondisi tersebut menjadikan karakteristik responden relevan dengan penelitian mengenai *turnover intention*, mengingat pada masa kerja masa kerja yang relatif singkat karyawan cenderung masih mengevaluasi kesesuaian antara harapan pribadi dengan kondisi organisasi sebelum memutuskan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya..

3. Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Karakteristik Responden

a. *Turnover Intention*

Tabel 4. 8 Analisis deskriptif turnover intention berdasarkan jenis kelamin

	Mean
Laki-laki	16,38
Perempuan	17,13

Berdasarkan analisis deskriptif menurut jenis kelamin, diketahui bahwa tingkat turnover intention yang lebih tinggi dimiliki oleh responden perempuan dibandingkan responden laki-laki. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai rata-rata (*mean*) turnover intention pada responden perempuan sebesar 17,13, sedangkan pada responden laki-laki sebesar 16,38. Temuan ini mengindikasikan bahwa keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi

cenderung dimiliki oleh karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki dalam penelitian ini. Meskipun demikian, perbedaan tersebut bersifat deskriptif sehingga tidak dapat diartikan sebagai adanya perbedaan yang signifikan secara statistik tanpa dilakukan uji komparatif.

Tabel 4. 9 Analisis deskriptif turnover intention berdasarkan usia

	Mean
18 tahun	16,60
19 tahun	15,40
20 tahun	16,31
21 tahun	17,10
22 tahun	16,18
23 tahun	16,67
24 tahun	18,95
25 tahun	19,29
26 tahun	18,86
27 tahun	15,50
28 tahun	16,40

Berdasarkan kelompok usia, tingkat turnover intention tertinggi terdapat pada responden berusia 25 tahun dengan nilai mean sebesar 19,29. Sebaliknya, kelompok usia 19 tahun memiliki tingkat turnover intention terendah dengan nilai mean sebesar 15,40. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan turnover intention dalam penelitian cenderung meningkat pada responden yang berada pada usia pertengahan hingga akhir rentang Generasi Z, yang kemungkinan berkaitan dengan meningkatnya pengalaman kerja, peluang karier yang lebih luas, serta evaluasi terhadap kesesuaian pekerjaan dengan harapan pribadi. Namun demikian, temuan ini

hanya menggambarkan kecenderungan berdasarkan nilai rata-rata dan belum menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar kelompok usia.

Tabel 4. 10 Analisis deskriptif turnover intention berdasarkan masa kerja

	Mean	Frekuensi
6 bulan	16,18	44
7 bulan	15,19	21
8 bulan	18,13	30
9 bulan	16,17	23
10 bulan	17,50	14
11 bulan	18,60	5
12 bulan	16,10	29
24 bulan	14,20	5
36 bulan	19,40	5

Berdasarkan masa kerja, pembahasan difokuskan pada kelompok responden yang memiliki jumlah minimal 5 orang agar hasil yang diperoleh lebih representatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 36 bulan memiliki tingkat turnover intention tertinggi dengan nilai mean sebesar 19,40. Sebaliknya, responden dengan masa kerja 24 bulan memiliki tingkat turnover intention terendah dengan nilai mean sebesar 14,20, yang menunjukkan kecenderungan turnover intention lebih rendah dibandingkan beberapa kelompok masa kerja lainnya. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat turnover intention cenderung bervariasi pada setiap kelompok masa kerja.

b. Work Engagement

Tabel 4. 11 Analisis deskriptif work engagement berdasarkan jenis kelamin

	Mean
Laki-laki	27,12
Perempuan	24,96

Berdasarkan analisis deskriptif menurut jenis kelamin, diketahui bahwa tingkat work engagement yang lebih tinggi dimiliki oleh responden laki-laki dibandingkan responden perempuan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) work engagement pada responden laki-laki sebesar 27,12, sedangkan pada responden perempuan sebesar 24,96. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan terhadap pekerjaan yang lebih tinggi cenderung dimiliki oleh karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 12 Analisis deskriptif work engagement berdasarkan usia

	Mean
18 tahun	26,60
19 tahun	28,90
20 tahun	23,41
21 tahun	24,90
22 tahun	26,47
23 tahun	25,26
24 tahun	26,52
25 tahun	23,86
26 tahun	24,43
27 tahun	29,83
28 tahun	28,80

Berdasarkan kelompok usia, tingkat work engagement tertinggi terdapat pada responden berusia 27 tahun dengan nilai mean sebesar 29,83. Sebaliknya, tingkat work engagement terendah terdapat pada kelompok usia 20 tahun dengan nilai mean sebesar 23,41. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat work engagement cenderung bervariasi pada setiap kelompok usia.

Tabel 4. 13 Analisis deskriptif work engagement berdasarkan masa kerja

	Mean	Frekuensi
6 bulan	24,70	44
7 bulan	25,57	21
8 bulan	24,77	30
9 bulan	27,00	23
10 bulan	25,00	14
11 bulan	28,20	5
12 bulan	24,97	29
24 bulan	26,40	5
36 bulan	30,00	5

Berdasarkan masa kerja, pembahasan difokuskan pada kelompok responden yang memiliki jumlah minimal 5 orang agar hasil yang diperoleh lebih representatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 36 bulan memiliki tingkat work engagement tertinggi dengan nilai mean sebesar 30,00. Sebaliknya, responden dengan masa kerja 6 bulan memiliki tingkat work engagement terendah dengan nilai mean sebesar 24,70. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat work engagement berbeda pada setiap kelompok masa kerja.

c. Self-efficacy

Tabel 4. 14 Analisis deskriptif self-efficacy berdasarkan jenis kelamin

	Mean
Laki-laki	30,05
Perempuan	29,04

Berdasarkan analisis deskriptif menurut jenis kelamin, diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi dimiliki oleh responden laki-laki dibandingkan responden perempuan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai rata-rata (*mean*) *self-efficacy* pada responden laki-laki sebesar 30,05, sedangkan pada responden perempuan sebesar 29,04. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan cenderung dimiliki oleh karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 15 Analisis deskriptif self-efficacy berdasarkan usia

	Mean
18 tahun	31,80
19 tahun	30,20
20 tahun	29,86
21 tahun	29,24
22 tahun	29,45
23 tahun	29,65
24 tahun	27,00
25 tahun	27,86
26 tahun	28,86
27 tahun	32,67
28 tahun	29,00

Berdasarkan kelompok usia, tingkat *self-efficacy* tertinggi terdapat pada responden berusia 27 tahun dengan nilai *mean* sebesar 32,67. Sebaliknya, tingkat *self-efficacy* terendah terdapat pada kelompok usia 24 tahun dengan nilai *mean* sebesar 27,00. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* cenderung bervariasi pada setiap kelompok usia.

Tabel 4. 16 Analisis deskriptif *self-efficacy* berdasarkan masa kerja

	Mean	Frekuensi
6 bulan	29,48	44
7 bulan	31,24	21
8 bulan	28,37	30
9 bulan	29,39	23
10 bulan	29,36	14
11 bulan	29,60	5
12 bulan	29,62	29
24 bulan	33,80	5
36 bulan	26,00	5

Berdasarkan masa kerja, pembahasan difokuskan pada kelompok responden yang memiliki jumlah minimal 5 orang agar hasil yang diperoleh lebih representatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 24 bulan memiliki tingkat *self-efficacy* tertinggi dengan nilai *mean* sebesar 33,80. Sebaliknya, responden dengan masa kerja 36 bulan memiliki tingkat *self-efficacy* terendah dengan nilai *mean* sebesar 26,00, yang menunjukkan tingkat *self-efficacy* relatif lebih rendah dibandingkan kelompok masa kerja lainnya. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* berbeda pada setiap kelompok masa kerja.

4. Analisis Deskriptif berdasarkan Dimensi Variabel

a. *Turnover Intention*

Tabel 4. 17 Analisis deskriptif dimensi turnover intention

Variabel	Dimensi	Mean
Turnover Intention	Thinking of Quitting	7,23
	Intention to Search	4,50
	Intention to Quit	5,18

Berdasarkan analisis deskriptif, dimensi *Thinking of Quitting* memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi, yaitu sebesar 7,23. Adapun dimensi *Intention to Quit* memperoleh nilai rata-rata sebesar 5,18, sedangkan dimensi *Intention to Search* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek yang paling dominan membentuk turnover intention pada responden adalah Thinking of Quitting. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* Kota Malang lebih banyak berada pada tahap munculnya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan tahap mencari pekerjaan baru maupun mengambil keputusan untuk keluar dari organisasi.

Tingginya skor pada dimensi *Thinking of Quitting* menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung masih berada pada tahap munculnya pemikiran untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi masih memiliki peluang untuk menerapkan strategi mempertahankan yang tepat agar kecenderungan tersebut tidak berkembang menjadi keputusan untuk benar-benar keluar dari pekerjaan. Sebaliknya, dimensi *Intention to Search* memiliki nilai rata-rata terendah (Mean = 4,50). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian responden telah memiliki keinginan untuk meninggalkan

pekerjaannya, belum seluruhnya secara aktif mencari pekerjaan di organisasi lain. Dengan demikian, munculnya turnover intention pada responden masih berada pada tahap awal sehingga keputusan untuk benar-benar meninggalkan organisasi belum sepenuhnya terbentuk.

b. Work Engagement

***Tabel 4. 18 Analisis deskriptif
dimensi work engagement***

Variabel	Dimensi	Mean
Work Engagement	Vigor	8,20
	Dedication	8,93
	Absorption	8,52

Berdasarkan analisis deskriptif, dimensi dedication memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi, yaitu sebesar 8,93. Adapun dimensi absorption memperoleh nilai rata-rata sebesar 8,52, sedangkan dimensi vigor memiliki nilai rata-rata sebesar 8,20. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi yang paling dominan membentuk work engagement responden adalah dedication. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z dalam penelitian ini memiliki keterikatan emosional yang relatif baik terhadap pekerjaannya serta memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai aktivitas yang memiliki makna dan nilai bagi dirinya.

Dimensi absorption berada pada urutan kedua dengan nilai rata-rata sebesar 8,52, yang menunjukkan bahwa responden cukup mampu berkonsentrasi dan terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya. Sementara itu, dimensi vigor memperoleh nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 8,20. Hal tersebut mengindikasikan bahwa aspek energi, semangat, dan ketahanan mental responden dalam menghadapi tuntutan pekerjaan relatif lebih rendah. Kondisi

ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di industri food and beverage yang memiliki ritme kerja cepat dan tuntutan pelayanan yang tinggi sehingga memerlukan energi fisik maupun mental yang besar.

c. Self-efficacy

Tabel 4. 19 Analisis deskriptif dimensi self-efficacy

Variabel	Dimensi	Mean
Self-efficacy	Level	11,72
	Generality	8,83
	Strenght	8,82

Berdasarkan analisis deskriptif, dimensi *level* memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi sebesar 11,72. Adapun dimensi Generality dan Strength masing-masing memperoleh nilai rata-rata sebesar 8,83 dan 8,82. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi level menjadi aspek yang paling menonjol dalam menggambarkan self-efficacy responden. Nilai rata-rata yang paling tinggi pada dimensi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas serta menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan pada sektor *food and beverage*.

Sementara itu, dimensi Generality memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 8,83, yang menunjukkan bahwa responden cukup baik dalam menerapkan keyakinan dirinya pada beragam situasi dan tugas pekerjaan. Adapun dimensi Strength memperoleh nilai rata-rata sebesar 8,82, yang menggambarkan bahwa responden memiliki tingkat keyakinan yang relatif baik dalam mempertahankan usaha ketika menghadapi kendala atau tantangan dalam pekerjaan. Meskipun kedua dimensi tersebut juga menunjukkan tingkat yang baik, nilai rata-ratanya masih berada di

bawah dimensi level. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan responden lebih menonjol pada kemampuan menyelesaikan tugas daripada pada konsistensi mempertahankan keyakinan tersebut dalam berbagai situasi kerja.

5. Asumsi dan Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi menunjukkan $> 0,05$.

Tabel 4. 20 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		200
Normal	Mean	0,0000000
Parameters	Std. Deviation	3,55329934
Most Extreme	Absolute	0,082
Differences	Positive	0,082
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,082
Nilai Signifikansi		0,002

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut menunjukkan bahwa signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi distribusi normal. Oleh karena itu, pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan dengan menggunakan teknik statistik nonparametrik, yaitu korelasi *Spearman Rank*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang signifikan antara dua variabel, dengan menggunakan *test for linearity*. Pengujian ini didasarkan pada nilai signifikansi *Deviation from Linearity*, di mana hubungan antarvariabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada baris tersebut $> 0,05$.

Tabel 4. 21 Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. <i>Deviation from Linearity</i>	Kesimpulan
<i>Work engagement – Turnover Intention</i>	0,646	Linear
<i>Self-efficacy – Turnover Intention</i>	0,024	Tidak Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, pada hubungan antara variabel *work engagement* dan *turnover intention* diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,646 ($p > 0,05$). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tidak ditemukan penyimpangan yang signifikan dari garis linear, sehingga hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* dapat dikategorikan linear.

Pada hubungan antara variabel *self efficacy* dengan *turnover intention*, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,024 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan dari garis linear, sehingga hubungan antara *self-efficacy* dan *turnover intention* tidak dapat dikategorikan linear.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan analisis regresi berganda, mengingat terdapat dua variabel independen, yakni *work engagement* dan *self-efficacy*, serta satu variabel dependen,

yakni *turnover intention*. Analisis regresi berganda diterapkan untuk mengidentifikasi pengaruh serta kontribusi yang diberikan variabel *work engagement* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Selain itu, analisis ini juga diterapkan untuk mengidentifikasi arah hubungan dan besarnya kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Keputusan dalam pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis regresi tersebut.

a. Uji T

Tabel 4. 22 Uji T

Variabel	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
<i>Work engagement</i>	0,066	0,042	0,070	1,594	0,113
Self Efficacy	-0,701	0,039	-0,784	-17,849	0,000

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *work engagement* memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,066, nilai beta sebesar 0,070, nilai t sebesar 1,594, serta nilai signifikansi sebesar 0,113 ($p > 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan Generasi Z di Kota Malang belum mampu menjelaskan adanya perubahan yang signifikan pada kecenderungan *turnover intention*.

Selanjutnya, hasil uji parsial (uji t) pada variabel *self-efficacy* memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,701, nilai beta sebesar 0,039, nilai t sebesar -17,849, dan nilai signifikansi sebesar

$<0,001$ ($p < 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut berlawanan arah, yang berarti semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan *turnover intention* akan semakin rendah. Sebaliknya, apabila tingkat *self-efficacy* karyawan rendah, maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin meningkat.

b. Uji F

Tabel 4. 23 Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig.
<i>Work engagement,</i> <i>Self-efficacy</i>	<i>Turnover</i> <i>Intention</i>	160,420	$< 0,001$

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada analisis regresi berganda, diperoleh nilai F sebesar 160,420 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas kriteria 0,05, sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* dan *self-efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

c. Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui keberadaan hubungan antara dua variabel serta mengidentifikasi arah dan tingkat kekuatan hubungan yang terjadi antarvariabel tersebut. Dalam penelitian ini, uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara *work*

engagement dengan *turnover intention* serta hubungan antara *self-efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

Berdasarkan hasil uji asumsi, diketahui bahwa terdapat prasyarat analisis yang tidak terpenuhi, sehingga penelitian ini menggunakan uji non parametrik yang berupa korelasi *Spearman Rank*. Pengambilan keputusan terhadap hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil uji korelasi, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, arah hubungan antarvariabel ditentukan berdasarkan nilai koefisien korelasi *Spearman* (ρ), yaitu koefisien bernilai positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan koefisien bernilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Adapun tingkat kekuatan hubungan diinterpretasikan berdasarkan besar kecilnya nilai koefisien korelasi yang diperoleh.

Tabel 4. 24 Uji Korelasi Spearman Rank

		<i>Work engagement</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Self Efficacy</i>	Correlation	0,067		
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	0,347		
<i>Turnover Intention</i>	Correlation	0,027	-0.750	
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	0,709	0,000	

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank*, diketahui bahwa hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* tidak memiliki korelasi yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,027 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,709 ($p > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan generasi Z tidak memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Sementara itu, hasil analisis pada hubungan antara *self-efficacy* dan *turnover intention* menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar -0,750 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kecenderungan *turnover intention* yang dimiliki. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah cenderung menunjukkan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hanya variabel *self-efficacy* yang memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. Sementara itu, variabel *work engagement* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen, yaitu *work engagement* dan *self-efficacy*, dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh melalui hasil analisis regresi linier berganda. Semakin besar nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. 25 Koefisien Determinasi

		Adjusted R	Std. Error of
R	R Square	Square	the Estimate
0,787 ^a	0,620	0,616	3,500

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 4.25, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,620. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work engagement* (X1) dan *Self-efficacy* (X2) secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 62%.

D. Pembahasan

1. Tingkat *Work engagement*, *Self-efficacy* dan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tingkat *work engagement*, *self-efficacy*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang cenderung berada pada kategori sedang.

a. *Work engagement*

Pada variabel *work engagement*, sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 127 karyawan (63,5%). Sementara itu, sebanyak 41 karyawan (20,5%) termasuk dalam kategori rendah dan 32 karyawan (16%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z pada sektor *food and beverage* (F&B) di Kota Malang memiliki tingkat keterikatan kerja yang cukup baik, namun belum mencapai kondisi yang optimal.

Dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mampu menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya, meskipun tingkat keterikatan tersebut masih dapat dikembangkan lebih lanjut. Peningkatan *work engagement* diperlukan agar karyawan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan Generasi Z dengan tingkat *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Mereka cenderung memiliki energi yang tinggi saat bekerja, merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya, serta mampu berkonsentrasi penuh ketika menyelesaikan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang bermakna sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara optimal. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *work engagement* rendah cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang kurang optimal dalam pekerjaannya. Mereka mungkin mengalami penurunan semangat kerja, kurang memiliki dedikasi terhadap tugas yang dijalankan, serta tidak sepenuhnya terlibat secara emosional maupun kognitif dalam pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan berkurangnya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif pada masing-masing dimensi, diketahui bahwa dimensi *dedication* dengan nilai rata-rata (mean) tertinggi sebesar 8,93. Temuan ini menunjukkan bahwa dimensi yang paling dominan dalam *work engagement* responden adalah adanya rasa antusiasme, kebanggaan, serta pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna sebagai sesuatu yang memiliki makna dan nilai.

b. *Self-efficacy*

Pada variabel *self-efficacy*, mayoritas responden berada pada kategori sedang dengan jumlah 132 karyawan (66%). Selanjutnya, sebanyak 40 karyawan (20%) berada pada kategori rendah dan 28 karyawan (14%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya yang cukup, namun belum sepenuhnya berada pada tingkat optimal.

Dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Meskipun demikian, keyakinan tersebut belum berada pada tingkat yang tinggi sehingga masih terdapat kemungkinan munculnya keraguan dalam menghadapi situasi kerja tertentu.

Karyawan generasi Z dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya. Mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas, mengambil keputusan, mampu mengatasi hambatan yang muncul, serta tetap optimis ketika menghadapi situasi yang sulit. Keyakinan tersebut dapat membantu individu untuk mempertahankan performa kerja dan beradaptasi dengan berbagai tuntutan organisasi.

Sementara itu, karyawan dengan tingkat *self-efficacy* rendah cenderung memiliki keraguan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tuntutan pekerjaan. Mereka dapat mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan, merasa kurang yakin terhadap keputusan yang diambil, serta lebih mudah mengalami hambatan ketika menghadapi tuntutan kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif pada dimensi variabel, diketahui bahwa dimensi *level* memperoleh nilai rata-rata (*mean*) tertinggi sebesar 11,72. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang paling menonjol dalam *self-efficacy* responden berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas dan berbagai tuntutan pekerjaan pada sektor *food and beverage*.

c. *Turnover Intention*

Pada variabel *turnover intention*, sebanyak 99 karyawan (49,5%) berada pada kategori sedang, 51 karyawan (25,5%) berada

pada kategori rendah, dan 50 karyawan (25%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya secara umum berada pada tingkat sedang.

Dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi, tetapi juga belum sepenuhnya menunjukkan keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Dengan demikian, terdapat kemungkinan bahwa sebagian karyawan masih melakukan evaluasi terhadap kesesuaian antara kebutuhan pribadi, harapan karier, dan kondisi organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan dengan tingkat *turnover intention* tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya. Mereka cenderung sering memikirkan kemungkinan keluar, mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain, serta mencari peluang yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan pribadi.

Sebaliknya, karyawan generasi Z yang memiliki tingkat *turnover intention* rendah menunjukkan kecenderungan yang kecil untuk meninggalkan pekerjaannya. Mereka umumnya merasa cukup nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki, tidak memiliki rencana dalam waktu dekat untuk mencari pekerjaan lain, serta menunjukkan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Kondisi ini mencerminkan rendahnya intensi berpindah kerja dan adanya kecenderungan untuk mempertahankan hubungan kerja yang telah terjalin.

Pada hasil analisis deskriptif berdasarkan dimensi variabel menunjukkan bahwa aspek yang paling dominan membentuk turnover intention pada responden adalah Thinking of Quitting dengan nilai mean sebesar 7,23. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di industri *food and beverage* Kota

Malang lebih banyak berada pada tahap munculnya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan tahap mencari pekerjaan baru maupun mengambil keputusan untuk keluar dari organisasi

Secara keseluruhan, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa tingkat *work engagement*, *self-efficacy*, dan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Malang berada pada kategori sedang. Temuan tersebut menggambarkan bahwa responden mempunyai keterikatan kerja dan keyakinan diri yang cukup memadai, namun masih terdapat kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja pada tingkat tertentu.

2. Hubungan antara *Work engagement* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji korelasi yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,027 dengan nilai signifikansi sebesar 0,709 ($p > 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *turnover intention* tidak ditemukan pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menduga adanya hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* ditolak.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,027 mengindikasikan arah hubungan bersifat positif, yang berarti peningkatan *work engagement* cenderung diiringi oleh peningkatan *turnover intention*. Meskipun demikian, karena nilai koefisien korelasi sangat mendekati nol dan tidak signifikan secara statistik, hubungan ini tergolong sangat lemah dan tidak memiliki kontribusi berarti dalam menjelaskan *turnover intention* pada responden penelitian.

Secara teoritis, *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam menjalankan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi umumnya memperlihatkan semangat, antusiasme, serta keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi demikian idealnya mampu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, sebab mereka merasa bahwa pekerjaan yang dijalani memiliki makna dan memberikan kepuasan tersendiri. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* tidak berkaitan secara signifikan dengan *turnover intention* pada responden penelitian.

Perbedaan hasil tersebut dapat diinterpretasikan melalui karakteristik responden yang keseluruhannya merupakan Generasi Z. Kelompok ini tidak hanya mempertimbangkan keterikatan terhadap pekerjaan, melainkan juga lebih mengedepankan kesempatan pengembangan karier, fleksibilitas dalam bekerja, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta keselarasan nilai pribadi dengan organisasi. Peluang untuk berkembang, pekerjaan yang bermakna, serta keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor-faktor utama yang menentukan keputusan Generasi Z untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, seorang karyawan dapat saja memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, namun tetap mempertimbangkan untuk berpindah kerja apabila menemukan organisasi lain yang dinilai lebih mampu memenuhi harapan dan tujuan kariernya.

Work engagement pada tingkat sedang dimiliki oleh sebagian besar responden dalam penelitian ini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun responden cukup terlibat dalam pekerjaannya, keterlibatan tersebut belum mencapai tingkat yang sangat tinggi sehingga belum cukup kuat untuk memengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Di sisi lain, mayoritas responden juga memiliki *turnover intention* pada kategori sedang, yang mencerminkan bahwa keinginan untuk meninggalkan

pekerjaan masih berada pada tingkat menengah dan kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

Selain itu, karakteristik sektor F&B turut dapat menjadi salah satu penyebab tidak ditemukannya hubungan yang signifikan. Sektor F&B memiliki ciri pekerjaan yang dinamis, seperti jam operasional yang panjang, tuntutan pelayanan yang tinggi, penerapan sistem kerja *shift*, serta peluang kerja yang relatif banyak pada perusahaan sejenis. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan tetap memiliki niat untuk berpindah kerja meskipun mereka merasa terlibat dan menikmati pekerjaan yang sedang dijalani. Dengan kata lain, keputusan untuk meninggalkan organisasi tidak selalu didasarkan pada rendahnya *work engagement*, melainkan juga dipengaruhi oleh peluang kerja eksternal serta pertimbangan pengembangan karier.

Temuan pada penelitian ini bertentangan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang mengungkapkan adanya hubungan negatif antara *work engagement* dan *turnover intention*. Sebagaimana hasil penelitian Narayana & Atidira (2025), *work engagement* terbukti memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. *Engagement* membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna, sehingga menurunkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Pada penelitian Ulhusna & Utami (2025) juga menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Dalam penelitiannya, keterikatan kerja diidentifikasi sebagai faktor psikologis utama yang memengaruhi keputusan karyawan muda untuk bertahan atau meninggalkan dari perusahaan. Karyawan generasi Z dengan tingkat *engagement* rendah, ditandai dengan minimnya rasa terlibat dalam pekerjaan, kurangnya semangat kerja, serta rendahnya rasa bangga

terhadap pekerjaan, terbukti memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan negatif antara *work engagement* dan *turnover intention* tidak selalu konsisten muncul pada setiap konteks penelitian. Perbedaan karakteristik responden, sektor industri, budaya organisasi, maupun ciri khas generasi dapat menjadi faktor yang menyebabkan variasi hasil penelitian.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada karyawan Generasi Z di sektor F&B Kota Malang, *work engagement* bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*. Karyawan dapat tetap menampilkan rasa semangat, dedikasi, dan keterlibatan terhadap pekerjaannya, namun tetap memiliki niat untuk berpindah apabila terdapat peluang kerja lain yang dinilai dapat memberikan prospek karier, pengembangan diri yang lebih baik, atau keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi dalam menurunkan *turnover intention* pada Generasi Z tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan *work engagement*, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang menjadi kebutuhan dan harapan generasi tersebut.

3. Hubungan antara *Self-efficacy* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan ditemukan antara *self-efficacy* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Hal tersebut dibuktikan melalui uji korelasi Spearman yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,750 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$). Arah hubungan yang berlawanan antara kedua variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang negatif tersebut, di mana semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* yang

dimiliki karyawan, kecenderungan mereka meninggalkan pekerjaan akan semakin meningkat.

Temuan ini selaras dengan teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1978), yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara teoritis, keyakinan bahwa mereka mampu menuntaskan tugas, mengatasi rintangan dan menghadapi tekanan kerja secara efektif akan lebih dimiliki oleh individu dengan *self-efficacy* tinggi. Keyakinan tersebut menjadikan individu lebih tangguh saat menghadapi kesulitan, tidak mudah putus asa, serta memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Sebaliknya, kemampuan dirinya lebih mudah diragukan oleh individu yang memiliki *self-efficacy* rendah, mereka lebih rentan mengalami stres ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan, serta merasa kesulitan dalam menuntaskan tugas. Kondisi tersebut dapat berpotensi memunculkan keinginan untuk menjauh dari sumber tekanan, salah satunya melalui niat meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Dengan demikian, secara teoritis, kecenderungan untuk memiliki *turnover intention* akan semakin rendah seiring dengan semakin tingginya *self-efficacy* yang dimiliki seseorang.

Dalam konteks karyawan generasi Z, kapasitas diri dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengatasi berbagai persoalan di lingkungan kerja akan lebih diyakini oleh mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi. Keyakinan tersebut membantu karyawan untuk tetap bertahan dan menghadapi tantangan pekerjaan tanpa harus mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, kesulitan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan lebih rentan dirasakan oleh karyawan dengan *self-efficacy* rendah, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih sesuai atau lebih ringan lebih mudah muncul pada diri mereka.

Hubungan negatif antara *self-efficacy* dan *turnover intention* pada penelitian ini dapat diuraikan melalui masing-masing aspeknya. Pada aspek *level*, yang berkaitan dengan keyakinan individu dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan tugas, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi pada aspek ini akan merasa sanggup menuntaskan pekerjaan meskipun dihadapkan pada tuntutan dan tantangan yang rumit. Sebaliknya, rasa kewalahan lebih mudah dirasakan oleh karyawan yang memiliki keyakinan rendah terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas sulit, sehingga pekerjaan cenderung dipandang sebagai beban. Kondisi tersebut dapat mendorong meningkatnya kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih ringan atau lebih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Selain itu, aspek *generality* berkaitan dengan sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dapat diaplikasikan pada beragam situasi dan tugas yang berbeda-beda. Perubahan lingkungan kerja, tugas baru, maupun tuntutan pekerjaan yang bervariasi cenderung lebih mudah disesuaikan oleh karyawan dengan generaliti tinggi. Kemampuan beradaptasi tersebut menjadikan karyawan lebih siap menghadapi dinamika pekerjaan, sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi pun berkurang.

Selanjutnya, aspek *strength* turut berperan dalam menerangkan hubungan antara *self-efficacy* dan *turnover intention*. *Strength* merujuk pada seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Keyakinan diri akan tetap dipertahankan oleh karyawan dengan *strength* tinggi meskipun mereka dihadapkan pada kegagalan, tekanan kerja, maupun berbagai hambatan dalam pekerjaan. Sebaliknya, kepercayaan diri lebih mudah hilang pada individu dengan *strength* rendah ketika mengalami kegagalan atau tekanan kerja, sehingga keinginan untuk keluar dari pekerjaan sebagai bentuk penghindaran terhadap situasi yang dirasa tidak mampu diatasi akan lebih rentan muncul.

Temuan penelitian ini juga dapat diinterpretasikan berdasarkan karakteristik Generasi Z yang saat ini mendominasi kelompok usia produktif awal. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang dinamis dan penuh perubahan, sehingga dituntut untuk dapat beradaptasi secara cepat terhadap berbagai kondisi. Dalam situasi tersebut, keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi salah satu faktor krusial yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Kepercayaan diri dalam menuntaskan tugas, menerima tantangan baru, serta menghadapi tekanan kerja cenderung lebih dimiliki oleh karyawan Generasi Z dengan *self-efficacy* tinggi. Oleh karena itu, tingkat *turnover intention* yang lebih rendah cenderung dimiliki oleh mereka dibandingkan karyawan yang kurang yakin terhadap kemampuan dirinya.

Hasil penelitian ini juga memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menemukan hubungan negatif antartara *self-efficacy* dengan *turnover intention*. Sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Tandisalla et al. (2024), pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan dimiliki oleh *self-efficacy*. Kontribusi yang signifikan terhadap *turnover* diberikan oleh *self-efficacy*, yang mengindikasikan bahwa kecenderungan untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Perubahan, tekanan kerja, serta adaptasi terhadap lingkungan organisasi umumnya lebih mampu dihadapi oleh karyawan dengan *self-efficacy* tinggi. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini berperan dalam menurunkan kecenderungan berpindah kerja, sebab kontrol dan kompetensi untuk bertahan serta berkembang dalam organisasi tempat mereka bekerja dirasakan dimiliki oleh individu tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa peran yang penting dalam menurunkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang dimiliki oleh *self-efficacy*. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mampu memperkuat keyakinan diri karyawan perlu diciptakan oleh organisasi, misalnya melalui penyediaan pelatihan, pengembangan kompetensi,

dukungan dari atasan, serta kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

4. Hubungan antara *Work engagement* dan *Self-efficacy* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

Pengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Malang ditunjukkan oleh hasil analisis regresi berganda pada variabel work engagement dan self-efficacy. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai F sebesar 160,420 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tergolong layak dan signifikan untuk menerangkan hubungan antarvariabel. Selain itu, nilai koefisien beta sebesar 0,070 diperoleh oleh variabel *work engagement*, sementara nilai koefisien beta sebesar 0,039 diperoleh oleh variabel *self-efficacy*. Nilai beta tersebut mencerminkan besarnya kontribusi relatif masing-masing variabel dalam model regresi. Temuan tersebut menegaskan bahwa peran dalam menjelaskan variabel *turnover intention* pada responden penelitian dimiliki secara bersama-sama oleh *work engagement* dan *self-efficacy*. Dengan demikian, hipotesis yang menduga adanya hubungan antara *work engagement* dan *self-efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang dapat diterima.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,620 diperoleh dari hasil analisis, yang berarti 62% variasi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh *work engagement* dan *self-efficacy*. Persentase tersebut mencerminkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *work engagement* dan *self-efficacy* merupakan dua faktor yang memberikan andil cukup besar terhadap munculnya *turnover intention* pada responden penelitian. Artinya, variasi *turnover intention* dapat

dijelaskan secara lebih optimal melalui tingkat *self-efficacy* dan *work engagement* yang dimiliki karyawan.

Secara teoritis, *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk mempertimbangkan, merencanakan, atau memiliki keinginan meninggalkan pekerjaannya (Mobley et al., 1978). Berbagai faktor psikologis maupun organisasi turut memengaruhi munculnya *turnover intention*. Pada penelitian ini, *work engagement* dan *self-efficacy* merupakan dua faktor psikologis yang diasumsikan sebagai dua faktor psikologis yang memiliki keterkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption digambarkan melalui *work engagement* (Schaufeli et al., 2002). Energi dan ketahanan yang baik dalam bekerja akan ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki *vigor* tinggi; rasa bangga, antusiasme, dan kebermanaknaan terhadap pekerjaan tercermin dari *dedication*; sedangkan kemampuan untuk terlibat secara penuh dalam aktivitas kerja ditunjukkan melalui *absorption*. Ketiga aspek tersebut secara teoritis mampu mendorong karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi, sebab pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang bernilai serta memberikan kepuasan psikologis.

Di sisi lain, keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan digambarkan melalui *self-efficacy*. Melalui aspek *level*, individu yakin mampu menuntaskan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu; melalui aspek *generality*, individu mampu menerapkan keyakinan tersebut pada berbagai situasi kerja; dan melalui aspek *strength*, individu memiliki keyakinan yang kuat serta tetap bertahan ketika menghadapi hambatan. Rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan kerja cenderung dimiliki oleh karyawan dengan *self-efficacy* tinggi, sehingga kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya pun dimiliki.

Meskipun hasil uji simultan menunjukkan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berhubungan dengan *turnover intention*, perbedaan kontribusi kedua variabel justru diperlihatkan oleh hasil uji parsial. *Self-efficacy* terbukti berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work engagement* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran *self-efficacy* lebih banyak menjelaskan hubungan simultan yang ditemukan dalam penelitian ini dibandingkan *work engagement*. Dengan kata lain, faktor yang lebih penting dalam menurunkan *turnover intention* dibandingkan keterikatan kerja adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Temuan tersebut dapat dipahami melalui karakteristik Generasi Z yang cenderung dihadapkan pada lingkungan kerja yang kompetitif, dinamis, dan penuh perubahan. Dalam kondisi tersebut, keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan menjadi faktor yang sangat penting. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta mempertahankan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* dapat menyebabkan karyawan lebih mudah merasa ragu terhadap kemampuannya, sehingga meningkatkan kerentanan dalam menghadapi tantangan kerja dan berpotensi memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

Temuan pada penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febyana et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa peningkatan *work engagement* secara signifikan terbukti didorong oleh *self-efficacy*, dan penurunan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup ditentukan oleh *work engagement* tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa lebih berenergi, lebih fokus, dan lebih terlibat dalam pekerjaan akan dirasakan oleh karyawan yang memiliki *self-*

efficacy tinggi, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk mengembangkan niat berpindah. Oleh karena itu, kontribusi antara *work engagement* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* bersifat saling melengkapi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* karyawan bukan satu-satunya hal yang perlu diperhatikan dalam upaya organisasi untuk menurunkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z, melainkan pengembangan *self-efficacy* juga perlu menjadi fokus perhatian. Peningkatan *self-efficacy* dapat dilakukan organisasi melalui pemberian pelatihan, kesempatan pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Seiring meningkatnya *self-efficacy*, karyawan akan lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat diminimalkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Meskipun demikian, *self-efficacy* merupakan variabel yang memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan *work engagement* dalam kaitannya dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya perlu menjadi salah satu fokus organisasi sebagai strategi untuk mengurangi kecenderungan *turnover intention* dan mempertahankan karyawan Generasi Z.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *work engagement* dan *self-efficacy* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Tingkat *work engagement* karyawan generasi z di Kota Malang berada pada kategori sedang. Dimensi yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah *dedication* (Mean = 8,93). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 127 karyawan (63,5%) berada pada kategori sedang, 41 karyawan (20,5%) berada pada kategori rendah, dan 32 karyawan (16%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa antusias, bangga, serta memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang memiliki makna;
2. Tingkat *Self-Efficacy* karyawan generasi z di Kota Malang berada pada kategori sedang. Dimensi yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah *Level* (Mean = 11,72). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 132 karyawan (66%) berada pada kategori sedang, 40 karyawan (20%) berada pada kategori rendah, dan 28 karyawan (14%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan yang cukup baik terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan;
3. Tingkat *Turnover Intention* karyawan generasi z di Kota Malang berada pada kategori sedang. Dimensi yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah *Thinking of Quitting* (Mean = 7,23). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 99 karyawan (49,5%) berada pada kategori sedang, 51 karyawan (25,5%) berada pada kategori rendah, dan 50 karyawan (25%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden lebih banyak berada pada tahap

munculnya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan tahap mencari pekerjaan baru maupun mengambil keputusan untuk keluar dari organisasi;

4. Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang ($\rho = 0,027$; $p = 0,709 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* ditolak;
5. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang ($\rho = -0,750$; $p < 0,001$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki, dan sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *self-efficacy* dan *turnover intention* diterima; dan
6. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 160,420 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,620 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 62% variasi *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* dan *self-efficacy* secara simultan berhubungan dengan *turnover intention* diterima.

B. Saran

1. Bagi Responden

- a. Responden memiliki karakteristik yang cenderung lebih sering memikirkan kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mencapai tahap mencari alternatif pekerjaan lain maupun benar-benar mengajukan pengunduran diri. Berdasarkan hal tersebut,

responden perlu menurunkan tingkat *turnover intention* yang terutama pada dimensi *thinking of quitting* dengan cara mengevaluasi akar penyebab timbulnya keinginan keluar, menjalin komunikasi terbuka dengan atasan terkait kendala yang dirasakan, serta berupaya mencari jalan keluar atas persoalan pekerjaan sebelum mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi. Penting bagi responden untuk merumuskan target karier baik jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga mampu mengidentifikasi peluang pengembangan diri dalam organisasi dan tidak mudah terdorong untuk berpikir keluar ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

- b. Responden dianjurkan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan work engagement, khususnya pada dimensi vigor dan absorption. Peningkatan vigor dapat dilakukan dengan menjaga kondisi fisik dan psikologis, misalnya menerapkan pola hidup sehat, mengelola stres dengan baik, serta menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga energi dan daya tahan dalam bekerja tetap terjaga. Selain itu, untuk meningkatkan absorption dengan cara melatih fokus yang lebih baik saat menyelesaikan pekerjaan, meminimalkan gangguan atau distraksi selama bekerja, serta mengasah kemampuan manajemen waktu agar dapat terlibat secara utuh dalam setiap tugas yang dijalankan.
- c. Responden dianjurkan untuk meningkatkan self-efficacy, terutama pada dimensi generality dan strength. Peningkatan generality dapat dilakukan dengan memperkaya pengalaman kerja melalui keterlibatan dalam berbagai jenis tugas atau proyek, sehingga keyakinan terhadap kemampuan diri dapat diaplikasikan pada beragam situasi kerja. Di samping itu, untuk meningkatkan strength dengan terus memupuk kepercayaan diri melalui evaluasi atas keberhasilan yang pernah diraih, keterbukaan menerima umpan balik yang membangun, serta konsistensi dalam menghadapi tantangan pekerjaan meskipun dihadapkan pada berbagai hambatan. Upaya-upaya tersebut diharapkan

mampu memperkuat keyakinan individu terhadap kapasitas yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya dapat menekan kecenderungan turnover intention.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan tingkat *self-efficacy* karyawan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, mentoring, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan kerja. Upaya tersebut dapat membantu meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sehingga kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dapat diminimalkan.
- b. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta dukungan organisasi, mengingat *work engagement* dalam penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, *perceived organizational support*, *work-life balance*, stres kerja, maupun peluang pengembangan karier.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan melibatkan sektor industri yang lebih beragam sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- c. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendorong *turnover intention* pada Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Butt, T. H. (2017). Expressed Turnover Intention : Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18–26. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.78.18>
- Adisya, M. R. V. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bidang Finansial Di Kota Malang)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- AERA. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*.
- Alwisol. (2012). *Psikologi Kepribadian*. UMM Press.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1978). *Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. I*, 139–161.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman Company.
- Born, A., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Indonesian Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*. <https://userpage.fu-berlin.de/~health/indonese.htm>
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). *Leadership and work engagement : Exploring explanatory mechanisms*. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>
- Deloitte. (2024). *Gen Z and Millennial Survey finds these generations stay true to their values as they navigate a rapidly changing world*. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Febyana, N. S., Emilisa, N., Ramadini, S. S., & Prayogi, R. (2024). Pengaruh Self Efficacy , Emotional Intelligent Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Work Engagement Pada Gen Z di Perusahaan Startup Jakarta Selatan dan Jakarta Pusat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3),

15304–15319.

- Haq, M. I. (2024). *Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention pada pekerja Generasi Z di Kota Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction , Employee Engagement , and Business Outcomes : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT. Prehallindo.
- Hidayatullah, M., Hatami, H., & Fauziannor, A. (2025). Retensi Karyawan Generasi Z Di Indonesia Berdasarkan Kajian Literatur Sistematis. *JKPIM: Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–16.
- Ichwansyah, E. P. (2024). *Pengaruh Job Satisfaction dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Coffee Shop Kota Malang*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102–116.
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2018). *Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia*. 17(2), 204–217.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *The Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Mustaqim, & Bagana, B. D. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Perusahaan Manufaktur Kawasan Industri Wijaya Kusuma. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(3), 365–380.
- Narayana, I. B. H., & Atidira, R. (2025). Turnover Intention Generasi Z Sektor

- Pariwisata Kota Gianyar Ditinjau dari Work Life Balance, Work Engagement dan Gaya Kepemimpinan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 494–500.
- Ratriayu Axelsia, C., & Hadi, C. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention pada Pekerja Bidang Food & Beverage selama Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 704–710. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.36567>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rurumingratni, D., & Satrya, A. (2022). HRM practices and turnover intention: the mediating effect of work engagement in the food and beverage industry in Indonesia. *The 6th International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 332–340. <https://doi.org/10.33021/icfbe.v3i1.3790>
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Ales-rom, V. G. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*.
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Jr, T. G. R. (2017). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implication for Theory and Practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Subhaktiyasa, P. G., Numertayasa, I. W., Sumaryani, N. P., Candrawati, S. A. K., Dharma, I. D. G. C., & Hadi, I. G. N. W. (2025). Uji Korelasi dalam Penelitian Kuantitatif: Kajian Konseptual, Asumsi Statistik dan Implikasi Paraktis. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(4), 3297–3308.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Tandisalla, J. F., Marampa, A. M., & Ramb, D. (2024). *The influence of self efficacy, engagement and work environment on employee turnover of bank mandiri makassar branch*. 7, 857–864.
- Taufik, N., Rosyadi, A., & Aliyuddin, M. (2024). Why millennials and gen Z are silently leaving their jobs? Unraveling the ‘quiet quitting’ trend. *Asian Management and Business Review*, 4(2), 276–292. <https://doi.org/10.20885/ambr.vol4.iss2.art7>
- Taufikurrahmah, & Kemener, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam , Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 1–11.
- Ulhusna, A. F., & Utami, W. (2025). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Karyawan Gen Z Nolifa Collection Kota Solo. *Sosaintek: Jurnal Ilmu Sosial Sains Dan Teknologi*, 2(2), 172–178.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG. *Liquidity*, 10(2), 236–246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/01437729410074182>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan, saya Cheryl El Mahsa Putri Oriza, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini, kami sedang melakukan penelitian pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

Kriteria partisipan yang dibutuhkan:

- Pekerja/Karyawan FnB di Kota Malang
- Usia 18-28 tahun
- Masa kerja minimal 6 bulan
- Tempat kerja sudah beroperasi minimal 2 tahun

Survei ini hanya membutuhkan waktu sekitar 5-10 menit untuk menyelesaikannya. Seluruh jawaban dan identitas Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Terima kasih atas waktu dan partisipasi Anda!

Salam hangat,

Cheryl

INFORMED CONSENT

Saya menyatakan bahwa saya telah menerima dan memahami penjelasan terkait penelitian ini yang dilakukan untuk tujuan akademik. Partisipasi saya sepenuhnya bersifat sukarela tanpa adanya tekanan dari pihak mana pun, dan saya berhak menolak maupun menghentikan keikutsertaan kapan saja tanpa konsekuensi. Data yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya, tidak mencantumkan identitas pribadi, serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya juga memahami bahwa tidak ada jawaban benar atau salah dalam pengisian kuesioner, sehingga saya diharapkan menjawab sesuai dengan kondisi diri saya. Penelitian ini tidak menimbulkan risiko baik secara fisik maupun psikologis, dan dengan memberikan persetujuan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan secara sadar dan tanpa paksaan.

1. Ya, Saya Bersedia

IDENTITAS

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin :
Usia (tahun) :
Lama Bekerja (bulan) :

PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan isi sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Keterangan:

- 1 = Sangat tidak sesuai
- 2 = Tidak sesuai
- 3 = Sesuai
- 4 = Sangat Sesuai

TURNOVER INTENTION

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Belakangan ini, saya makin sering mempertimbangkan untuk resign dari pekerjaan ini				
2	Saya merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan saya saat ini				
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memenuhi ekspektasi pribadi saya				
4	Saya mulai tertarik untuk cari kerja di tempat lain				
5	Di setiap waktu luang, saya secara aktif mencari pekerjaan di tempat lain				
6	Saya berencana untuk resign dalam waktu dekat				
7	Saya mulai tidak suka dengan tempat kerja sekarang				

WORK ENGAGEMENT

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saat kerja, saya merasa full energi				
2	Saat kerja, saya merasa tidak mudah lelah				
3	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk mulai kerja				
4	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya				
5	Pekerjaan saat ini membuat saya merasa mendapatkan inspirasi				
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
7	Saya merasa menikmati saat fokus pada pekerjaan saya				
8	Saat bekerja, saya sering merasa sangat fokus sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan				
9	Saat kerja, waktu berasa sangat cepat				

SELF-EFFICACY

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Jika ada situasi yang tak terduga, saya bisa menentukan harus apa				
2	Untuk setiap problem, saya yakin ada jalan keluar				
3	Jika ada kejadian tidak sesuai rencana, saya dapat mengatasi dengan baik				
4	Apapun kondisi di tempat kerja, saya siap mengatasinya				
5	Saya yakin bisa ngerjain tugas yang susah selama saya mau usaha				
6	Jika ada hambatan untuk mencapai tujuan, saya akan cari cara lain untuk tetap mencapai tujuan tersebut				
7	Jika menghadapi kesulitan, biasanya saya ada banyak ide untuk mengatasinya				
8	Saya merasa mampu menyelesaikan target kerja meskipun beban tugas yang diberikan bervariasi				
9	Jika ada tugas yang baru, saya yakin dapat mengerjakannya				
10	Jika ada masalah, saya dapat tetap tenang karena percaya dengan kemampuan diri sendiri				

Lampiran 2 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Engagement	200	12	35	25,66	5,976
Self Efficacy	200	14	39	29,37	6,321
Turnover Intention	200	8	27	16,89	5,646
Valid N (listwise)	200				

Lampiran 3 Kategorisasi Data

1. Turnover Intention

TI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	51	25,5	25,5	25,5
	sedang	99	49,5	49,5	75,0
	tinggi	50	25,0	25,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

2. Work engagement

WE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	41	20,5	20,5	20,5
	sedang	127	63,5	63,5	84,0
	tinggi	32	16,0	16,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

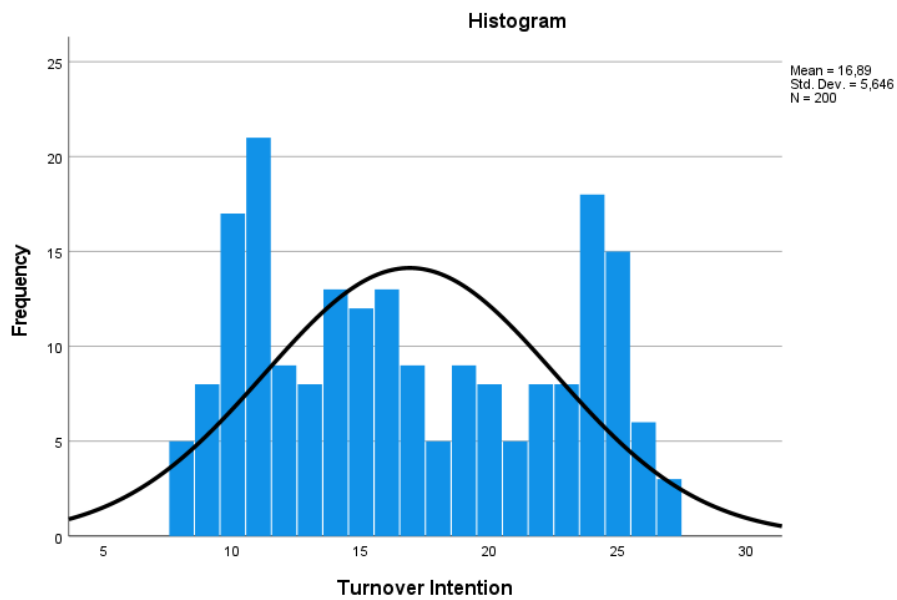
3. Self-efficacy

SE

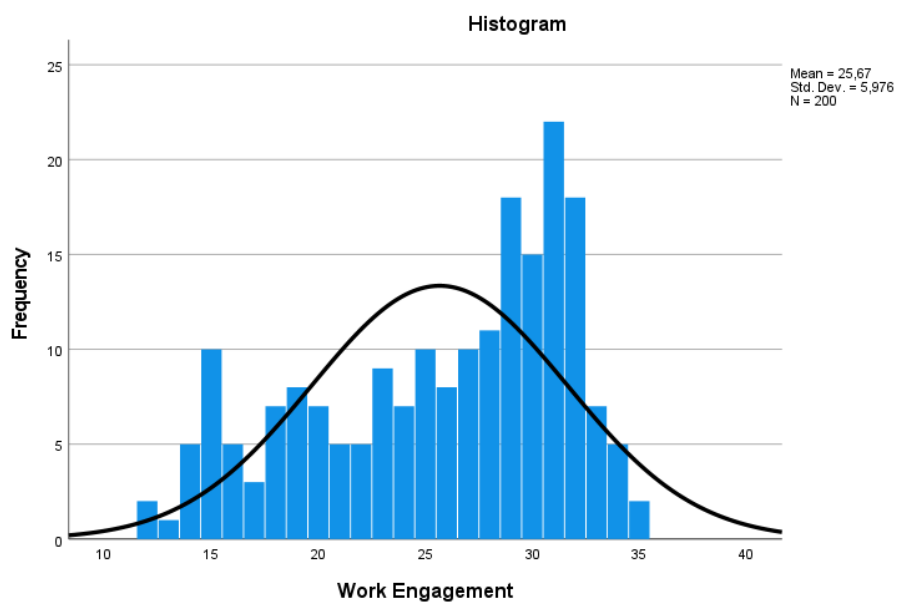
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	40	20,0	20,0	20,0
	sedang	132	66,0	66,0	86,0
	tinggi	28	14,0	14,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Lampiran 4 Histogram

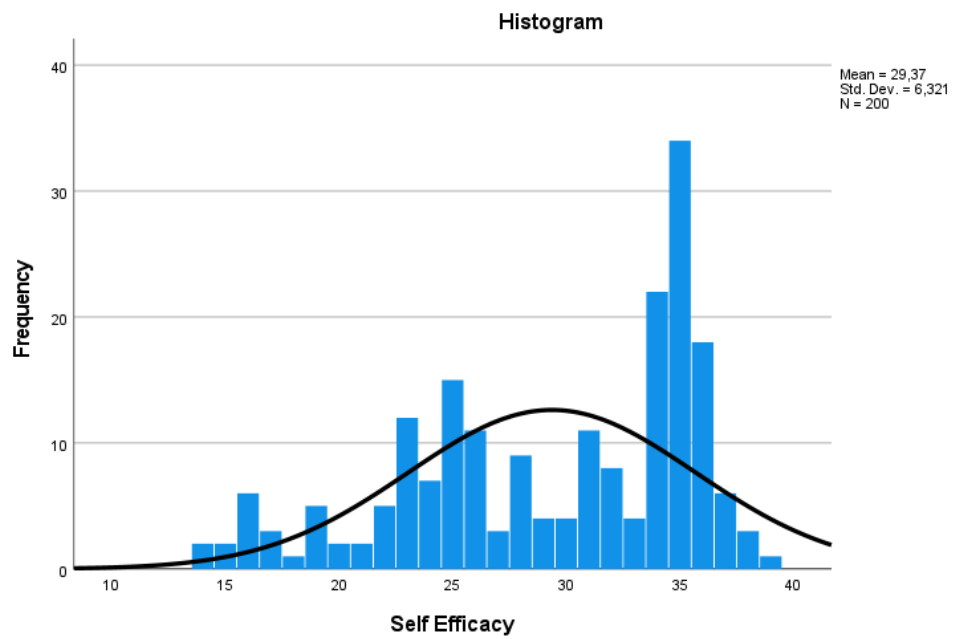
1. *Turnover Intention*



2. *Work Engagement*



3. *Self-efficacy*



Lampiran 5 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	32,5	32,5	32,5
	Perempuan	135	67,5	67,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

2. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	5	2,5	2,5	2,5
	19	10	5,0	5,0	7,5
	20	29	14,5	14,5	22,0
	21	29	14,5	14,5	36,5
	22	38	19,0	19,0	55,5
	23	43	21,5	21,5	77,0
	24	21	10,5	10,5	87,5
	25	7	3,5	3,5	91,0
	26	7	3,5	3,5	94,5
	27	6	3,0	3,0	97,5
	28	5	2,5	2,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

3. Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,5	,5	,5
	5	1	,5	,5	1,0
	6	44	22,0	22,0	23,0
	7	21	10,5	10,5	33,5
	8	30	15,0	15,0	48,5
	9	23	11,5	11,5	60,0
	10	14	7,0	7,0	67,0
	11	5	2,5	2,5	69,5
	12	29	14,5	14,5	84,0
	13	1	,5	,5	84,5
	14	3	1,5	1,5	86,0
	15	1	,5	,5	86,5
	17	1	,5	,5	87,0
	18	3	1,5	1,5	88,5
	20	2	1,0	1,0	89,5
	22	1	,5	,5	90,0
	24	5	2,5	2,5	92,5
	31	1	,5	,5	93,0
	35	1	,5	,5	93,5
	36	5	2,5	2,5	96,0
	37	1	,5	,5	96,5
	40	2	1,0	1,0	97,5
	48	2	1,0	1,0	98,5
	49	1	,5	,5	99,0
	52	1	,5	,5	99,5
	60	1	,5	,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention

1. Jenis Kelamin

Report

Turnover Intention

Jenis kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	16,38	65	5,592
Perempuan	17,13	135	5,676
Total	16,89	200	5,646

2. Usia

Report

Turnover Intention

Usia	Mean	N	Std. Deviation
18	16,60	5	6,656
19	15,40	10	6,501
20	16,31	29	5,432
21	17,10	29	5,361
22	16,18	38	5,545
23	16,67	43	5,677
24	18,95	21	5,661
25	19,29	7	5,648
26	18,86	7	5,728
27	15,50	6	5,683
28	16,40	5	7,893
Total	16,89	200	5,646

3. Masa Kerja

Report

Turnover Intention			
Masa Kerja	Mean	N	Std. Deviation
1	24,00	1	.
5	15,00	1	.
6	16,18	44	5,146
7	15,19	21	4,936
8	18,13	30	5,270
9	16,17	23	6,900
10	17,50	14	6,061
11	18,60	5	4,561
12	16,10	29	5,924
13	21,00	1	.
14	20,67	3	4,933
15	17,00	1	.
17	24,00	1	.
18	17,33	3	6,658
20	14,50	2	,707
22	26,00	1	.
24	14,20	5	4,868
31	19,00	1	.
35	17,00	1	.
36	19,40	5	8,649
37	10,00	1	.
40	21,00	2	5,657
48	14,50	2	3,536
49	25,00	1	.
52	22,00	1	.
60	24,00	1	.
Total	16,89	200	5,646

Lampiran 7 Analisis Deskriptif Variabel Work Engagement

1. Jenis Kelamin

Report

Work Engagement			
Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	27,12	65	5,944
Perempuan	24,96	135	5,885
Total	25,66	200	5,976

2. Usia

Report

Work Engagement			
Usia	Mean	N	Std. Deviation
18	26,60	5	6,693
19	28,90	10	4,630
20	23,41	29	6,598
21	24,90	29	6,126
22	26,47	38	5,603
23	25,26	43	6,411
24	26,52	21	5,528
25	23,86	7	5,640
26	24,43	7	4,928
27	29,83	6	3,251
28	28,80	5	4,147
Total	25,66	200	5,976

3. Masa Kerja

Report

Work Engagement			
Masa Kerja	Mean	N	Std. Deviation
1	34,00	1	.
5	18,00	1	.
6	24,70	44	5,635
7	25,57	21	7,250
8	24,77	30	6,426
9	27,00	23	5,985
10	25,00	14	7,232
11	28,20	5	5,070
12	24,97	29	5,716
13	29,00	1	.
14	30,33	3	1,528
15	21,00	1	.
17	31,00	1	.
18	21,33	3	8,505
20	25,00	2	,000
22	29,00	1	.
24	26,40	5	5,128
31	30,00	1	.
35	27,00	1	.
36	30,00	5	3,536
37	26,00	1	.
40	27,50	2	,707
48	27,00	2	1,414
49	27,00	1	.
52	27,00	1	.
60	35,00	1	.
Total	25,66	200	5,976

Lampiran 8 Analisis Deskriptif Variabel Self-efficacy

1. Jenis Kelamin

Report

Self-Efficacy			
Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	30,05	65	6,491
Perempuan	29,04	135	6,235
Total	29,37	200	6,321

2. Usia

Report

Self-Efficacy			
Usia	Mean	N	Std. Deviation
18	31,80	5	3,564
19	30,20	10	5,903
20	29,86	29	5,699
21	29,24	29	6,122
22	29,45	38	6,749
23	29,65	43	6,187
24	27,00	21	7,148
25	27,86	7	7,010
26	28,86	7	7,426
27	32,67	6	5,086
28	29,00	5	8,775
Total	29,37	200	6,321

3. Masa Kerja

Report

Self-Efficacy			
Masa Kerja	Mean	N	Std. Deviation
1	26,00	1	.
5	35,00	1	.
6	29,48	44	6,275
7	31,24	21	5,338
8	28,37	30	6,333
9	29,39	23	6,754
10	29,36	14	7,602
11	29,60	5	6,387
12	29,62	29	5,919
13	23,00	1	.
14	26,67	3	8,145
15	23,00	1	.
17	16,00	1	.
18	31,00	3	5,568
20	32,00	2	5,657
22	16,00	1	.
24	33,80	5	2,775
31	35,00	1	.
35	36,00	1	.
36	26,00	5	6,325
37	36,00	1	.
40	27,00	2	7,071
48	34,00	2	2,828
49	16,00	1	.
52	30,00	1	.
60	26,00	1	.
Total	29,37	200	6,321

Lampiran 9 Analisis Deskriptif Dimensi Variabel

1. *Turnover Intention*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Thinking of Quitting	201	3	12	7,23	2,504
Intention to Search	200	2	8	4,50	1,821
Intention to Quit	200	2	8	5,18	1,948
Valid N (listwise)	200				

2. *Work Engagement*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Vigor	200	4	12	8,20	2,096
Dedication	200	3	12	8,93	2,242
Absorption	200	3	12	8,52	2,277
Valid N (listwise)	200				

3. *Self-efficacy*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Level	200	5	16	11,72	2,746
Generaity	200	4	12	8,83	2,062
Strenght	200	3	12	8,82	2,024
Valid N (listwise)	200				

Lampiran 10 Validitas

1. *Turnover Intention*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31,34	109,872	,780	,765
Y2	31,38	111,884	,755	,770
Y3	31,41	111,459	,767	,769
Y4	31,59	109,973	,788	,765
Y5	31,48	111,276	,704	,770
Y6	31,18	108,319	,806	,760
Y7	31,21	109,299	,797	,763
TOTAL	16,89	31,877	1,000	,909

2. *Work engagement*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48,37	129,410	,714	,757
X1.2	48,73	128,854	,653	,757
X1.3	48,69	127,873	,729	,754
X1.4	48,36	126,091	,766	,750
X1.5	48,42	127,068	,737	,752
X1.6	48,28	128,193	,730	,755
X1.7	48,36	127,094	,722	,753
X1.8	48,64	127,489	,685	,754
X1.9	48,48	127,889	,636	,756
TOTAL	25,67	35,711	1,000	,898

3. *Self-efficacy*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	55,92	143,220	,758	,752
X2.2	55,61	146,018	,714	,758
X2.3	55,86	143,675	,750	,753
X2.4	55,84	143,800	,725	,754
X2.5	55,72	144,685	,726	,755
X2.6	55,74	144,394	,754	,754
X2.7	55,93	143,955	,718	,754
X2.8	55,84	143,539	,738	,753
X2.9	55,76	146,040	,648	,759
X2.10	55,79	146,066	,666	,758
TOTAL	29,37	39,953	1,000	,914

Lampiran 11 Reliabilitas

1. *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	7

2. *Work engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	9

3. *Self-efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	10

Lampiran 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,55329934
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,047
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,002
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,002
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,001
		,004

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 13 Uji Linieritas

1. *Work engagement* dengan *Turnover Intention*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Work Engagement	Between Groups	(Combined)	641,148	23	27,876	,860	,651
		Linearity	27,445	1	27,445	,847	,359
		Deviation from Linearity	613,703	22	27,896	,861	,646
	Within Groups		5702,432	176	32,400		
	Total		6343,580	199			

2. *Self-efficacy* dengan *Turnover Intention*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	4370,754	25	174,830	15,420	<,001
		Linearity	3899,201	1	3899,201	343,903	<,001
		Deviation from Linearity	471,553	24	19,648	1,733	,024
	Within Groups		1972,826	174	11,338		
	Total		6343,580	199			

Lampiran 14 Uji Korelasi

Correlations

			Work Engagement	Self Efficacy	Turnover Intention
Spearman's rho	Work Engagement	Correlation Coefficient	1,000	,067	,027
		Sig. (2-tailed)	.	,347	,709
		N	200	200	200
	Self Efficacy	Correlation Coefficient	,067	1,000	-,750**
		Sig. (2-tailed)	,347	.	<,001
		N	200	200	200
	Turnover Intention	Correlation Coefficient	,027	-,750**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,709	<,001	.
		N	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 15 Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,770	1,585		22,566	<,001
	Work Engagement	,066	,042	,070	1,594	,113
	Self Efficacy	-,701	,039	-,784	-17,849	<,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3930,312	2	1965,156	160,420	<,001 ^b
	Residual	2413,268	197	12,250		
	Total	6343,580	199			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Work Engagement

3. Koefiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,616	3,500

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Work Engagement

Lampiran 16 Tabulasi Data Responden

1. Turnover Intention

No	1	2	3	4	5	6	7
1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2	1
3	2	2	1	1	2	3	2
4	1	3	1	1	2	2	2
5	2	2	1	1	2	3	3
6	4	4	3	3	4	4	3
7	1	2	2	1	1	2	1
8	4	4	3	4	3	3	4
9	4	4	4	3	1	4	4
10	3	4	4	4	3	4	4
11	2	2	3	2	2	2	2
12	1	1	2	2	1	2	1
13	1	2	2	1	4	2	3
14	3	2	4	1	4	4	4
15	3	3	2	1	2	2	2
16	2	3	3	2	2	2	2
17	4	3	3	4	3	4	4
18	2	3	2	2	3	2	3
19	3	3	4	2	1	3	3
20	3	1	3	3	4	4	3
21	3	3	4	3	4	4	3

No	1	2	3	4	5	6	7
22	1	2	1	2	3	2	4
23	2	3	3	2	2	3	3
24	2	2	1	1	2	1	1
25	2	2	1	1	2	1	2
26	3	3	2	3	4	3	3
27	3	4	3	3	3	4	4
28	2	1	1	3	4	4	2
29	4	3	4	4	4	4	4
30	2	2	2	1	2	1	1
31	3	4	3	3	3	4	4
32	3	2	2	1	2	2	4
33	2	2	1	1	1	1	1
34	2	2	2	2	2	3	3
35	3	3	4	3	4	3	4
36	4	4	4	4	2	4	4
37	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	1	1	2	1
40	4	4	4	4	3	4	4
41	1	2	1	1	1	1	1
42	2	2	1	1	1	1	2
43	1	1	2	2	1	1	2
44	3	3	3	3	3	4	3
45	4	3	3	2	2	1	3
46	3	3	3	3	3	4	4
47	1	3	1	3	2	4	2
48	1	2	3	4	4	4	2
49	3	2	3	2	3	2	3
50	2	2	2	3	2	2	2

No	1	2	3	4	5	6	7
51	2	2	2	2	2	2	2
52	1	1	1	1	2	1	1
53	3	3	4	4	3	4	4
54	3	3	3	3	2	4	4
55	2	2	2	2	2	2	2
56	2	1	2	1	2	1	1
57	2	2	2	1	2	4	3
58	3	3	4	4	3	4	3
59	2	2	2	2	1	1	1
60	4	2	3	4	3	4	4
61	1	2	4	2	2	3	2
62	1	1	2	2	2	3	3
63	3	4	4	3	3	3	3
64	1	2	1	1	1	3	2
65	4	4	3	2	2	2	2
66	2	2	1	3	3	3	4
67	4	4	4	3	3	4	3
68	3	4	4	3	3	3	3
69	2	2	2	1	2	2	2
70	3	4	2	1	1	1	1
71	2	2	2	2	3	2	1
72	3	3	3	3	3	4	4
73	4	3	3	4	4	4	4
74	4	4	3	3	3	4	4
75	3	3	3	3	2	3	3
76	2	2	1	2	3	1	3
77	2	2	2	1	1	2	2
78	2	2	2	2	1	2	2
79	1	1	2	2	1	1	1

No	1	2	3	4	5	6	7
80	2	2	2	1	2	3	2
81	1	2	1	1	2	1	1
82	2	2	2	1	1	3	2
83	4	4	4	3	3	4	3
84	2	1	1	1	2	2	2
85	4	1	1	2	3	3	2
86	2	1	2	1	1	2	1
87	3	3	3	4	3	3	3
88	1	2	2	1	2	3	2
89	2	1	1	1	1	1	1
90	4	3	3	4	3	3	4
91	4	3	3	2	2	4	3
92	3	3	3	4	4	3	4
93	3	3	4	2	2	3	3
94	1	3	3	1	1	3	3
95	4	3	3	2	3	4	4
96	3	3	4	3	4	4	4
97	4	4	3	3	4	3	3
98	1	2	1	1	2	1	1
99	2	1	2	1	2	1	2
100	2	2	1	1	2	2	3
101	1	1	2	2	1	1	2
102	4	3	4	4	3	4	4
103	4	3	4	3	3	3	4
104	1	2	2	1	2	2	1
105	2	2	1	2	1	2	1
106	3	3	2	2	3	3	3
107	3	2	3	2	2	4	4
108	1	2	2	2	2	2	1

No	1	2	3	4	5	6	7
109	1	1	1	1	2	2	2
110	1	2	2	1	1	2	1
111	2	2	2	2	1	1	2
112	2	2	2	2	4	4	3
113	3	3	3	3	2	3	3
114	2	3	2	2	3	2	2
115	2	1	1	2	1	1	2
116	2	1	2	1	2	1	2
117	2	3	2	2	2	3	3
118	3	2	3	1	4	3	3
119	3	2	1	2	1	2	1
120	2	2	2	2	1	3	2
121	3	4	4	3	3	4	3
122	1	1	1	3	3	2	1
123	2	2	2	1	1	2	2
124	1	2	1	2	1	1	2
125	1	2	1	1	2	1	2
126	3	3	3	1	1	1	3
127	3	3	2	2	1	2	2
128	4	3	3	3	4	4	4
129	1	4	4	4	4	4	4
130	2	2	3	2	2	2	2
131	2	2	1	2	2	1	1
132	3	3	3	2	2	4	4
133	3	3	3	4	3	3	4
134	3	3	2	2	2	3	2
135	4	3	3	3	4	4	3
136	2	1	1	1	1	1	1
137	2	1	2	1	2	2	1

No	1	2	3	4	5	6	7
138	4	3	3	4	4	3	4
139	1	1	2	3	2	2	1
140	1	1	1	2	2	1	2
141	2	3	2	2	3	2	2
142	4	3	3	4	3	3	4
143	3	3	2	2	1	3	3
144	4	3	2	3	4	4	4
145	4	3	3	4	4	4	3
146	4	4	3	3	4	4	3
147	2	4	3	2	1	2	3
148	4	4	3	4	3	3	4
149	4	3	3	3	3	3	4
150	1	1	2	2	1	1	1
151	4	3	3	4	4	4	4
152	1	1	2	1	1	1	2
153	3	3	3	2	3	3	3
154	4	3	4	3	4	3	3
155	1	1	2	1	1	2	1
156	3	3	2	2	3	2	2
157	3	3	3	2	2	4	3
158	2	3	3	1	2	3	3
159	4	3	3	4	4	3	3
160	2	2	2	2	2	3	3
161	4	3	3	3	2	3	3
162	3	2	3	2	3	3	3
163	4	4	4	4	4	3	3
164	2	2	2	1	3	3	3
165	3	4	3	3	4	4	3
166	3	3	3	3	1	3	3

No	1	2	3	4	5	6	7
167	3	2	3	3	3	3	3
168	2	2	3	2	1	1	2
169	3	3	3	2	2	3	3
170	1	1	1	1	3	1	3
171	3	2	1	2	3	2	1
172	2	2	1	2	2	1	2
173	1	2	2	2	1	1	2
174	1	1	2	2	1	2	2
175	3	3	2	3	3	4	4
176	2	3	2	2	2	3	3
177	2	2	3	3	3	4	2
178	1	3	3	1	2	3	3
179	1	1	2	2	1	1	1
180	2	1	2	1	2	1	1
181	2	1	2	2	1	1	2
182	2	1	1	2	2	1	2
183	4	3	4	3	3	4	4
184	2	2	2	1	1	3	4
185	2	2	2	1	2	3	3
186	2	2	2	1	1	2	1
187	2	1	2	1	2	1	2
188	1	1	1	1	1	2	1
189	4	2	1	2	1	4	4
190	2	1	1	2	1	2	2
191	1	1	1	1	1	3	2
192	2	1	2	1	1	1	2
193	3	3	3	4	3	3	3
194	3	3	3	3	4	4	2
195	1	3	2	2	1	3	4

No	1	2	3	4	5	6	7
196	2	2	2	1	1	2	1
197	2	2	2	2	1	2	3
198	3	2	3	3	3	4	4
199	4	4	3	4	4	4	4
200	3	4	3	3	4	3	3

2. *Work engagement*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	2	3	4	3	3	4	2	3
2	3	3	3	4	2	2	3	3	4
3	4	2	4	4	4	4	4	2	4
4	3	3	3	4	2	3	4	4	2
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2
6	3	3	4	3	4	4	3	2	3
7	4	4	4	4	3	3	3	4	3
8	4	2	3	4	3	3	4	2	3
9	4	4	3	3	4	4	4	3	4
10	3	3	3	4	4	3	3	4	4
11	3	3	4	4	4	4	4	2	3
12	3	3	4	3	3	2	3	3	4
13	3	1	3	4	3	3	3	2	3
14	4	2	3	4	3	2	3	1	3
15	4	2	3	4	2	3	4	3	2
16	3	2	2	3	3	3	3	1	3
17	4	3	3	3	3	3	4	2	4
18	3	3	2	3	3	4	3	3	3
19	3	3	2	3	4	4	4	2	3
20	3	3	3	3	2	4	3	3	3
21	3	2	2	3	3	3	3	3	2
22	4	3	3	2	4	3	2	2	1
23	3	3	3	3	2	3	3	2	3
24	3	2	2	3	4	3	4	2	3
25	4	3	3	4	4	3	4	3	3
26	4	3	3	3	3	2	2	2	4
27	3	1	2	4	4	4	4	3	1
28	3	1	3	3	2	3	4	3	4

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	2	1	2	2	1	2	2	1	2
30	3	3	3	3	3	3	2	1	1
31	3	3	4	4	4	4	4	3	3
32	4	3	3	4	4	4	4	4	4
33	1	1	2	2	1	2	3	2	1
34	4	3	3	4	4	3	3	3	4
35	3	3	2	2	3	2	3	2	1
36	4	3	3	4	3	3	2	4	3
37	3	3	2	3	4	4	3	4	4
38	4	4	3	3	4	3	3	4	4
39	3	4	3	4	4	4	4	4	4
40	3	2	2	3	3	3	3	2	3
41	4	4	3	4	3	4	4	4	4
42	1	2	2	1	1	2	2	3	2
43	2	2	1	2	2	1	1	2	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4
45	3	1	3	3	2	2	3	2	2
46	3	2	3	3	3	3	3	2	2
47	3	2	1	1	2	2	3	2	2
48	3	3	3	3	3	2	4	2	4
49	2	1	2	3	3	2	1	2	3
50	4	3	3	4	4	4	3	4	3
51	4	4	3	3	3	4	4	3	4
52	2	2	2	3	2	3	3	2	1
53	4	3	3	4	4	3	4	4	4
54	3	4	3	4	3	4	3	4	3
55	3	3	1	3	3	3	3	3	3
56	3	4	3	4	3	3	3	3	4
57	2	2	1	2	2	3	2	2	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
58	3	2	3	3	4	4	4	3	4
59	3	3	4	4	3	4	3	3	4
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4
61	3	2	2	3	2	2	2	3	1
62	2	2	1	2	2	3	3	2	1
63	3	1	1	1	2	1	1	2	1
64	2	2	2	2	3	3	4	4	4
65	3	3	3	3	3	1	1	1	1
66	3	3	4	4	3	3	4	3	4
67	4	4	4	3	3	4	3	4	3
68	3	3	4	4	3	3	4	3	3
69	3	4	4	4	3	3	4	3	3
70	3	4	3	3	3	3	3	2	4
71	4	3	3	4	3	4	4	2	1
72	3	2	2	2	1	2	2	1	1
73	2	3	2	3	3	3	3	2	2
74	4	4	3	3	3	2	2	3	3
75	3	2	2	4	3	4	4	3	3
76	3	1	2	3	2	1	2	3	2
77	4	3	3	4	3	3	4	4	4
78	3	3	3	4	4	3	3	3	4
79	4	4	3	4	3	4	3	4	4
80	3	2	2	2	2	3	3	3	3
81	3	4	3	3	4	3	4	3	4
82	3	2	1	3	3	3	2	3	2
83	2	3	3	4	3	3	4	3	4
84	4	3	3	4	4	4	3	4	3
85	3	2	2	3	3	3	2	1	3
86	3	2	2	3	2	3	3	2	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
87	3	2	3	3	4	4	4	2	4
88	4	3	3	4	2	4	3	2	1
89	3	3	3	4	4	4	4	3	4
90	4	3	3	4	4	3	3	3	4
91	3	3	2	2	3	3	2	2	3
92	4	4	4	4	4	4	4	3	3
93	3	3	4	4	3	4	3	3	4
94	2	2	1	2	1	3	3	2	2
95	3	4	4	3	3	3	3	3	3
96	3	3	3	4	4	3	4	3	4
97	4	3	3	4	4	3	4	3	3
98	3	4	2	3	4	3	3	4	4
99	3	3	4	3	4	4	4	3	3
100	3	3	3	3	3	4	4	3	3
101	3	4	3	3	4	3	4	3	3
102	3	4	3	3	3	4	3	4	3
103	3	3	3	3	3	3	4	4	3
104	2	2	1	2	1	2	1	2	1
105	2	2	3	3	4	4	3	4	3
106	3	2	2	2	3	3	3	2	2
107	3	3	4	3	4	4	3	4	4
108	4	3	4	4	3	3	3	4	4
109	3	1	2	2	3	4	4	3	3
110	2	2	3	2	3	2	2	1	2
111	3	3	3	3	3	4	3	4	3
112	3	3	3	3	4	4	3	3	4
113	4	3	3	3	4	3	4	2	3
114	4	4	4	4	2	4	3	4	4
115	4	3	4	4	3	4	3	3	1

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
116	3	4	3	4	3	4	3	4	3
117	2	2	1	2	1	2	1	2	2
118	3	2	1	2	3	2	1	2	3
119	4	3	4	3	4	3	3	2	3
120	3	3	3	4	4	4	4	3	3
121	3	2	1	1	2	2	3	2	1
122	2	2	1	2	1	2	2	2	2
123	4	4	3	4	4	4	4	4	4
124	2	1	2	2	2	1	2	2	3
125	4	3	4	4	3	4	3	4	4
126	3	2	1	1	2	4	3	3	1
127	2	1	2	3	1	2	2	1	2
128	3	3	3	3	3	3	3	2	3
129	4	3	3	4	3	4	4	3	3
130	3	2	3	2	3	4	3	3	3
131	2	3	2	1	2	3	3	2	1
132	3	3	2	3	4	3	3	4	3
133	1	2	1	1	2	2	1	3	2
134	2	2	1	1	2	2	2	1	1
135	2	3	2	2	3	3	2	1	1
136	2	2	3	4	1	1	2	4	4
137	1	2	1	1	1	2	1	1	2
138	2	1	2	1	2	1	1	2	3
139	3	3	2	2	2	4	4	2	3
140	2	1	2	2	1	2	2	1	1
141	2	2	2	2	3	3	2	2	2
142	2	3	2	2	2	1	1	2	2
143	1	1	2	1	1	1	2	1	2
144	3	1	3	4	4	4	3	3	2

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
145	4	3	3	4	4	4	3	3	4
146	2	1	1	2	3	2	1	1	2
147	4	3	3	4	3	4	4	3	3
148	3	2	3	3	4	3	2	3	2
149	3	3	3	3	3	4	4	3	3
150	2	1	2	2	1	2	1	1	2
151	3	4	3	3	4	4	3	2	4
152	4	3	3	4	4	4	4	4	3
153	3	2	2	3	3	3	3	3	3
154	1	2	1	1	2	2	2	1	2
155	4	3	4	3	4	4	4	2	4
156	2	2	2	2	3	3	2	2	3
157	3	3	4	3	3	4	4	3	3
158	3	4	3	3	2	2	3	3	4
159	3	3	2	2	2	2	2	2	2
160	3	3	3	3	3	3	2	2	2
161	3	2	3	3	3	4	4	3	4
162	3	2	2	3	3	3	3	3	3
163	4	4	3	3	3	4	4	3	4
164	2	3	3	2	2	3	3	2	3
165	4	3	3	4	4	3	4	4	3
166	2	2	3	4	4	4	4	3	3
167	3	2	2	2	3	3	4	4	4
168	3	2	3	4	3	4	3	4	3
169	3	3	2	3	3	3	3	2	2
170	3	2	3	3	4	4	4	4	4
171	4	2	2	2	3	3	3	1	4
172	1	2	2	1	2	2	3	3	2
173	3	4	4	3	3	4	4	3	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
174	2	2	3	3	3	3	2	3	2
175	4	3	3	4	4	3	3	4	3
176	3	4	1	2	2	3	2	2	1
177	4	4	3	4	3	3	4	4	1
178	2	2	3	3	2	2	1	1	2
179	3	4	3	3	4	3	3	4	3
180	4	3	3	4	3	4	3	4	4
181	3	4	3	3	4	4	3	4	3
182	3	2	2	2	1	3	3	2	3
183	3	1	2	2	3	3	3	2	3
184	3	3	4	4	4	4	4	4	3
185	3	3	3	3	3	3	4	4	4
186	3	3	4	4	4	4	4	4	4
187	1	1	3	2	1	2	1	1	3
188	1	2	2	2	1	2	1	2	2
189	2	1	1	2	2	2	2	1	2
190	1	1	2	1	2	2	3	2	2
191	2	1	1	3	2	3	3	2	1
192	3	2	3	3	2	2	1	2	2
193	3	3	3	2	3	3	4	3	3
194	3	3	3	4	4	4	3	4	4
195	2	1	2	1	3	3	2	3	4
196	3	2	2	3	3	3	2	2	3
197	2	2	1	1	3	2	2	2	3
198	3	2	3	4	4	3	4	3	3
199	3	3	4	3	3	4	3	3	4
200	3	3	4	4	3	3	3	3	3

3. *Self-efficacy*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
6	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3
7	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3
8	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1
9	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3
10	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2
11	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4
12	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
13	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
14	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
15	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
16	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
17	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3
18	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
19	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4
20	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3
21	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2
22	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2
23	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
24	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2
26	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2
27	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
28	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
31	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
32	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
34	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
36	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2
37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
39	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
40	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1
41	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
42	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
43	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
44	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2
45	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3
46	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
47	3	3	3	2	2	2	3	4	1	2
48	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
49	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
50	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
51	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
52	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
53	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
54	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3
55	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
56	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
57	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2
59	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
60	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3
61	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
62	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3
63	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
65	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
66	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
67	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3
68	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2
69	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
70	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4
71	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
72	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2
73	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
74	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1
75	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
76	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
77	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
78	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
79	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
80	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
81	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
82	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3
83	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3
84	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
85	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
86	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
87	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
88	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4
89	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
90	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
91	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
92	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
93	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
94	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
95	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4
96	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
97	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
98	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
99	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
100	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
101	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
102	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
103	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
104	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3
105	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
106	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
107	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
108	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
109	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1
110	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
111	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
112	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
113	3	2	1	1	3	3	3	2	1	3
114	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
115	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
116	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
117	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
118	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4
119	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
120	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
121	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
122	3	3	3	2	3	4	2	1	2	2
123	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
124	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
125	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
126	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
127	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
128	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3
129	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3
130	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
131	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
132	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3
133	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
134	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
135	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3
136	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3
137	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
138	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3
139	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
140	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
142	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3
143	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
144	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
145	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
146	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
147	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
148	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2
149	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
150	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4
151	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1
152	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
153	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
154	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2
155	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
156	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
157	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3
158	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
159	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3
160	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
161	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
162	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
163	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3
164	3	4	2	4	4	4	2	2	4	3
165	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2
166	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
167	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
168	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
169	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
170	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
171	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
172	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3
173	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
174	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2
175	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
176	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2
177	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4
178	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4
179	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
180	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
181	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
182	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
183	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2
184	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
185	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
186	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
187	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
188	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
189	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
190	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
191	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3
192	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
193	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4
194	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3
195	3	4	3	2	4	3	2	3	1	3
196	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
197	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
198	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3
199	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
200	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2

Lampiran 17 Pilot Study Instrumen

Item Pernyataan	Review	Perbaikan
<i>Turnover Intention</i>		
Belakangan ini, saya makin sering mikir untuk resign dari pekerjaan ini	Kata ‘mikir’ mungkin dapat diganti dengan ‘mempertimbangkan’ karena jika memakai ‘mikir’ aneh jika dibaca	Belakangan ini, saya makin sering mempertimbangkan untuk resign dari pekerjaan ini
Saya merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan saya saat ini		
Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memenuhi ekspektasi pribadi saya		
Saya mulai tertarik untuk cari kerja di tempat lain		
Di setiap waktu luang, saya sempatkan mencari pekerjaan di tempat lain	Kata ‘sempatkan’ masih kurang spesifik, tidak jelas apakah perilaku tersebut dilakukan secara sengaja, rutin, atau hanya sesekali	Di setiap waktu luang, saya secara aktif mencari pekerjaan di tempat lain
Saya berencana untuk resign dalam waktu dekat		
Saya mulai tidak suka dengan tempat kerja sekarang		
<i>Work engagement</i>		
Saat kerja, saya merasa full energi		

Saat kerja, saya merasa tidak gampang capek	Kata 'capek' bisa mengarah ke bosan jadi mungkin bisa diganti kata 'lelah' agar lebih terarah dan spesifik	Saat kerja, saya merasa tidak mudah lelah
Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk mulai kerja		
Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya		
Kerjaan saya bikin ngerasa dapet inspirasi	2. Kata 'ngerasa' kurang tepat 3. kurang dapat dipahami	Pekerjaan saat ini membuat saya merasa mendapatkan inspirasi
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan		
Saya merasa enjoy saat fokus dengan kerjaan saya	Kalimat rada membingungkan	Saya merasa menikmati saat fokus pada pekerjaan saya
Saya sering keasyikan sampai larut saat bekerja	3. Arah keasyikan sampe larut saat bekerja ini arahnya kemana? Keasyikan bekerja sampe ngga merhatiin lainne apa sangking suka e sama pekerjaan itu kita jadi kaya terhipnotis sama kerjaan e kita	Saat bekerja, saya sering merasa sangat fokus sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan

	4. Kata 'keasyikan' seperti kurang tepat	
Saat kerja, waktu berasa sangat cepat		
Self Efficacy		
Jika ada situasi yang tak terduga, saya bisa menentukan harus apa		
Untuk setiap problem, saya yakin ada jalan keluar		
Jika ada kejadian tidak sesuai rencana, saya dapat mengatasi dengan baik		
Apapun kondisi di tempat kerja, saya siap mengatasinya		
Saya yakin bisa ngerjain tugas yang susah selama saya mau usaha		
Jika ada hambatan buat mencapai tujuan, saya bakal cari cara lain untuk lanjut	3. Kata 'bakal' bisa diganti dengan kata 'akan' atau 'dapat' 4. Kalimatnya gantung, jadi bisa dapat diperjelas	Jika ada hambatan untuk mencapai tujuan, saya akan cari cara lain untuk tetap mencapai tujuan tersebut
Jika menghadapi kesulitan, biasanya saya ada banyak ide untuk mengatasinya		
Saya bisa ngejalanin target kerja yang udah saya buat	Kalimatnya kurang baku dan aneh, bisa dapat	Saya merasa mampu menyelesaikan target kerja

	diperjelas maksudnya gimana	meskipun beban tugas yang diberikan bervariasi
Jika ada tugas yang baru, saya yakin dapat mengerjakannya		
Jika ada masalah, saya dapat tetap tenang karena percaya dengan kemampuan diri sendiri		