

Analisis Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention: Peran Beban Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Kalangan Pekerja Gen-Z Kota Pontianak

Muhamad Wanda Irfan Maulana, Sunardi Ginting

Universitas Widya Dharma Pontianak

mwim9685@gmail.com, gintingsunardi@gmail.com

ABSTRACT

This study explores the influence of job placement and workload on Generation Z employees' intention to leave their jobs, with a focus on the unique characteristics of this emerging demographic in the workforce. A quantitative approach was employed, with 209 respondents from diverse industry sectors completing a questionnaire. The data was processed using Warp PLS 8.0 software and the Structural Equation Model (SEM) Approach Method to determine the relationship between job placement and turnover intention, with workload serving as a mediating variable. The findings indicate that high turnover intention is predominantly driven by substantial workload, which functions as a mediating variable. This phenomenon is also influenced by job placement interest and competence, though the influence is not substantial. The study underscores the significance of appropriately assigning workers to preserve Generation Z skills and effectively manage workload. The objective of this study is to assist businesses in reducing turnover intention among young workers by offering insights into the influence of job placement and workload on turnover intention.

Keywords: *Turnover Intention, Workload, Job Placement*

ABSTRAK

Studi ini melihat bagaimana penempatan kerja dan beban kerja memengaruhi niat karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Harapan yang tinggi merupakan ciri khas Generasi Z, yang sedang berkembang di dunia kerja. 209 responden dari berbagai sektor industri mengisi kuesioner sebagai bagian dari pendekatan kuantitatif. Untuk menentukan hubungan antara penempatan kerja dengan niat *turnover* yang dimediasi oleh beban kerja, data diproses menggunakan perangkat lunak Warp PLS 8.0 dan Metode Pendekatan Structural Equation Model (SEM). Temuan menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama *turnover intention* yang tinggi adalah beban kerja yang berat, yang berperan sebagai variabel mediasi. Fenomena ini juga dipengaruhi secara tidak langsung dengan minat dan kompetensi seseorang dalam penempatan kerja, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini menekankan betapa pentingnya menugaskan pekerja dengan tepat untuk mempertahankan keterampilan Gen-Z dan mengelola beban kerja dengan baik. Tujuan dari studi ini adalah untuk membantu bisnis menurunkan niat *turnover* di kalangan pekerja muda dengan menawarkan wawasan tentang pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap niat *turnover*.

Kata kunci: *Turnover Intention, Beban Kerja, Penempatan Kerja*

PENDAHULUAN

Mereka yang lahir antara pertengahan tahun 1990-an hingga awal tahun 2010-an dikenal sebagai Generasi Z (Gen-Z), kini menjadi bagian yang cukup besar dari angkatan kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya dengan menunjukkan sifat, selera, dan nilai yang unik (Christiani dan Ikasari, 2020). Saat membahas pekerja Gen-Z, penting untuk mempertimbangkan bagaimana mereka menangani tuntutan dan kesulitan profesional, termasuk dalam hal beban kerja dan penempatan kerja (Bencsik dkk, 2016). Baik yang bersifat sukarela maupun tidak.

Menurut BPS Pontianak 2024, banyak kegiatan usaha di Pontianak, pusat kota provinsi Kalimantan Barat mengalami perkembangan ekonomi yang signifikan dengan mempekerjakan sejumlah besar pekerja Gen-Z dari berbagai daerah. Penempatan kerja menjadi penentu untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, demi meningkatkan kenyamanan mereka (Yuliana dan Djumadi, 2015). Menurut Rudianto (2018) maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu : a) Kemampuan, b) Kecakapan, c) Keahlian selain dari tujuan penempatan kerja.

Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dengan beberapa rincian tugasnya yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu (Munandar, 2008). Beban kerja yang tidak seimbang juga dapat menyebabkan risiko stres serta menurunkan minat terhadap pekerjaan (Ilyas, 2009). Sehingga dapat mendorong Gen-Z mencari pekerjaan di tempat lain jika mereka menginginkan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pengelolaan tugas merupakan cara yang dapat perusahaan lakukan untuk mengatasi beban kerja yang berlebih (Priyono dan Tampubolon, 2023). Price (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur beban kerja yaitu : a) Batas waktu (Sedikit batas waktu), b) Pekerjaan yang berat, c) Bekerja keras, d) Bekerja cepat, e) Tertekan dengan tingginya beban kerja.

Menurut Hartono (2002) *Turnover Intention* adalah intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya keinginan keluar, diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik. Robbins (2002) berpendapat bahwa "setiap karyawan yang memiliki spesialisasi dapat melaksanakan tugas dengan lebih berhasil dan efisien." Adapun indikator yang membentuk *turnover intention*, yaitu: a) mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, b) mencari peluang pekerjaan alternatif, c) adanya keinginan yang kuat untuk keluar dari pekerjaan (Mobley dkk, 1978).

Berdasarkan penelitian-penelitian terlebih dahulu, penempatan kerja dan Beban kerja terbukti memiliki dampak signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka baik secara parsial, maupun secara simultan pada tingkat kepercayaan 100% (Ariyati dan Mahera, 2018). Terdapat juga perbedaan dalam penelitian Oktafiani dan Pantawis (2024) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang substansial antara beban kerja dengan *turnover*

intention.

Menurut survei dari Jakpat (Goodstats, 2024) menjelaskan bahwa 69% pekerja gen-Z memiliki rencana untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada pekerja gen-Z cenderung tinggi, sehingga dapat memberikan kerugian terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Setiap variabel penelitian diberikan kuesioner dengan serangkaian pernyataan yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur pikiran atau kesan responden sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya.

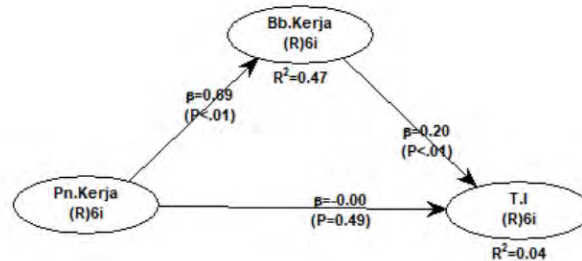
Didistribusikan kepada seluruh populasi pekerja Gen-Z yang sedang bekerja di kota Pontianak, menggunakan sampel sebanyak 209 pekerja atau karyawan yang terpilih melalui metode *snowball sampling* untuk memperoleh data yang dimulai dari jumlah sampel yang cukup kecil sehingga meningkatkan ukuran sampel data yang terkumpul. Penelitian ini menggunakan SEM dengan teknik perangkat lunak WarpPLS. Item penempatan kerja dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap keinginan berpindah kerja merupakan subjek utama penelitian ini.

Analisis data menggunakan metode kuantitatif, yaitu menganalisis data berdasarkan daftar pertanyaan atau pernyataan dan diolah dalam bentuk angka dan pembahasan (skala Likert) melalui perhitungan statistik dengan memanfaatkan aplikasi WarpPLS versi 8.0. Sebelum dianalisis secara statistik, kuesioner yang telah diisi dan diperoleh dari responden diberi skor atau penilaian, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju

Berikut ini adalah metode atau prosedur pengumpulan data: a) Data dikumpulkan dengan mengirimkan survei kepada responden secara daring atau di tempat kerja mereka, b) Untuk menentukan hubungan antara variabel yang diteliti, data yang terkumpul diperiksa lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan PLS., c) Hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan dan implikasi.

Metode yang digunakan dapat memberikan data yang dapat diukur secara statistik. Namun, metode ini bergantung pada persepsi responden dan sulit untuk menerapkan hasil temuannya secara lebih luas karena penelitian ini bersifat **cross-sectional** (membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal). Data yang dikumpulkan hanya mencerminkan satu titik waktu, sehingga tidak dapat menunjukkan perubahan atau perkembangan perilaku *Turnover Intention* dari waktu ke waktu) menurut (Adiputra dkk, 2021).

Metodologi penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara penempatan kerja, beban kerja dan intensi *turnover* di kalangan pekerja Gen-Z di Pontianak. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi implikasi manajerial yang diperoleh dari temuan penelitian.



Gambar 1. Model Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Model ini terdiri dari tiga variabel: Pn.kerja (Penempatan Kerja), Bb.kerja (Beban Kerja), dan T.I (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z). Variabel Pn.kerja (Penempatan Kerja) terdiri 7 item pengukuran dari 3 indikator, variabel Bb.kerja (Beban Kerja) terdiri dari 8 item pengukuran dari 5 indikator, dan variabel T.I (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z) terdiri dari 7 item pengukuran dari 3 indikator. Terdapat Hipotesis, diantaranya: Penempatan kerja (Pn.Kerja) dan Beban kerja (Bb.Kerja) berkorelasi positif dan signifikan, Beban kerja (Bb.Kerja) dan niat berpindah (T.I) berkorelasi positif dan signifikan, T.I. (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z) berkorelasi signifikan dan negatif dengan Pn.Kerja (penempatan kerja), T.I. (*Turnover Intention*) secara tidak langsung dipengaruhi secara signifikan oleh Pn. Kerja.

Dengan kata lain, hubungan antara tiga variabel beban kerja (Bb.Kerja), penempatan kerja (Pn.Kerja), dan *turnover intention* (T.I) yang dapat dipahami melalui interaksi yang saling memengaruhi. Beban kerja yang tinggi sering kali menimbulkan stres dan kelelahan, terutama di kalangan Gen-Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Di sisi lain, jika penempatan kerja sesuai dengan minat dan kompetensi karyawan, kepuasan kerja mereka akan meningkat. Namun, penempatan yang tidak tepat dapat menambah beban yang mereka rasakan, sehingga memperbesar niat untuk keluar dari perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kombinasi *loading and cross-loading* (Gio, 2022:36) variabel Pn.Kerja (Penempatan Kerja), semua item pengukuran melewati batas validitas yang sama ($> 0,5$), sehingga tidak ada item yang dihilangkan. Untuk variabel Bb.Kerja (Beban Kerja) pada awalnya memiliki 8 item pengukuran, namun hanya 7 item yang memenuhi kriteria validitas dengan nilai $> 0,5$. Satu item dihilangkan karena tidak memenuhi batas validitas. Sementara itu, untuk variabel T.I (*Turnover*

Intention Pekerja Gen-Z), dari 7 item pengukuran, hanya 1 item yang dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria validitas.

Tabel 1. Average Variances Extracted

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Bb.Kerja	Pn.Kerja	T.I
0.524	0.589	0.593

Dari tabel 1, dapat disimpulkan bahwa variabel Bb.Kerja (Beban Kerja), Pn.Kerja (Penempatan Kerja), dan T.I (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z) berhasil melampaui ambang batas minimum AVE yang disyaratkan yaitu $> 0,5$ (Gio, 2022:37). Hal ini mengindikasikan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan varians dari indikator-indikatornya.

Tabel 2. Composite Reliability Coefficients

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Bb.Kerja	Pn.Kerja	T.I
0.867	0.895	0.897

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil *composite reliability* untuk variabel Bb.Kerja (Beban Kerja), Pn.Kerja (Penempatan Kerja), dan T.I (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z) berhasil melampaui batas minimum *composite reliability* yang disyaratkan di atas 0.7 (Gio, 2022:38-39).

Tabel 3. Path coefficients dan P-Values

	Bb.Kerja	Pn..Kerja	T.I		Bb.Kerja	Pn..Kerja	T.I
Bb.Kerja		0.686		Bb.Kerja		<0.001	
T.I	0.204	-0.001		T.I	0.001	0.494	

Berdasarkan tabel 3 mengenai hasil koefisien jalur dan P-value (Gio, 2022:43), dapat disimpulkan bahwa:

- Penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap beban kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,686 dari Pn.Kerja (Penempatan Kerja) ke Bb.Kerja (Beban Kerja). Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 (0,001), maka dapat dikatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja. (Hipotesis diterima.)
- Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,204 antara Bb.Kerja (Beban Kerja) dan T.I. (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z). Mengingat nilai P sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah (T.I). Temuan ini mendukung gagasan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif

terhadap kecenderungan karyawan Gen-Z untuk meninggalkan Pontianak. (Hipotesis diterima)

- Penempatan kerja memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention*, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur Pn.Kerja (Penempatan Kerja) terhadap T.I (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z) sebesar -0,001. Karena nilai P lebih dari 0,05 (0,494), maka dapat dikatakan bahwa penempatan kerja tidak memiliki dampak yang nyata (tidak signifikan) terhadap *turnover intention*. Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa *turnover intention* pekerja Gen-Z di Pontianak dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh penempatan kerja. (Teori ditolak).

Tabel 4. R-Squared Contributions

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

	Bb.Kerja	Pn.Kerja	T.I
Pn.Kerja	0.470		
T.I		0,042	

Berdasarkan tabel 4 mengenai hasil R-squared:

- Variabel Pn.Kerja memberikan kontribusi sebesar 47% terhadap variasi variabel Bb.Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan nilai R-square sebesar 0,470.
- Variabel Pn. Kerja hanya menyumbang 4,2% terhadap variasi variabel T.I. (Intensi *Turnover* Pekerja Gen-Z), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dicakup dalam penelitian ini, berdasarkan nilai R-square sebesar 0,042.

Tabel 5. Indirect and Total Effects

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Indirect effects for paths with 2 segments		
	<u>Pn.Kerja</u>	<u>Bb.Kerja</u> T.I
<u>T.I</u>	0,140	
Number of paths with 2 segments		
	<u>Pn.Kerja</u>	<u>Bb.Kerja</u> T.I
<u>T.I</u>	1	
P values of indirect effects for paths with 2 segments		
	<u>Pn.Kerja</u>	<u>Bb.Kerja</u> T.I
<u>T.I</u>	0.002	

Pengaruh tidak langsung Pn.Work (Penempatan Kerja) terhadap T.I. (*Turnover Intention* Pekerja Gen-Z) melalui beban kerja adalah sebesar 0,140 dengan nilai P sebesar 0,002 yang berada di bawah 0,05 (Gio, 2022:45). Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 5. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan antara penempatan kerja dengan niat keluar pekerja Gen-Z di Pontianak termediasi secara signifikan oleh beban kerja. Dengan kata lain, bahwa beban kerja memediasi hubungan tersebut. (hipotesis diterima).

Tabel 6. Model Fit and Quality Indices

Average path coefficient (APC)=0.297, $P < 0.001$
Average R-squared (ARS)=0.256, $P < 0.001$
Average adjusted R-squared (AARS)=0.250, $P < 0.001$
Average block VIF (AVIF)=1.357, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=1.594, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.382, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36
Simpson's paradox ratio (SPR)=0.667, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

Gio (2022:47) menjelaskan jika ingin memeriksa kecocokkan model, terdapat indikator-indikatornya:

- o Dengan nilai $P < 0,001$, atau $< 0,05$, dan nilai APC 0,297, kondisi kesesuaian model terpenuhi.
- o Kondisi kesesuaian model terpenuhi karena nilai ARS adalah 0,256 dan nilai P kurang dari 0,001, atau kurang dari 0,05.
- o Dengan nilai $P < 0,001$ atau $< 0,05$ dan nilai AARS 0,250, kondisi kesesuaian model juga terpenuhi.
- o Nilai AVIF sebesar 1,357 (< 5), yang berarti kriteria kecocokan model terpenuhi.
- o Nilai AFVIF sebesar 1.594 (< 5), yang berarti kriteria kecocokan model terpenuhi.

- o Nilai GoF sebesar 0.382 (> 0.36), menunjukkan bahwa model fit tergolong besar (kuat), maka dari itu kriteria kecocokan model terpenuhi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana karyawan Gen-Z di Pontianak dipengaruhi oleh penempatan kerja dan beban kerja mereka dalam keinginan mereka untuk keluar. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan niat mereka untuk keluar, yang menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang efisien sangat penting untuk mempertahankan kompetensi Gen-Z. Selain itu, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, penempatan kerja yang tidak sejalan dengan minat dan kompetensi pribadi juga berdampak negatif pada niat keluar.

Dalam model yang telah dianalisis, terlihat beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *turnover* dengan koefisien positif sebesar 0,204. Meskipun penempatan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat *turnover*, koefisien negatif (-0,001) mengindikasikan bahwa hubungan penempatan kerja tidak cukup kuat terhadap niat *turnover*, namun beban kerja mampu memediasi hubungan signifikan antara penempatan kerja dan *turnover intention* dengan nilai $< 0,05$.

Saran

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan manajemen penempatan kerja dan beban kerja yang sesuai, guna mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan muda. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja, terutama dalam konteks Gen-Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Arif Bondan Rudianto. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT TASPEN (PERSERO) KCU Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- Price, J. L (2018) Reflections on the determinants and stress of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22 (7).
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4).

- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi z dan pemeliharaan relasi antar generasi dalam perspektif budaya jawa. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 4(2).
- Colquitta A Jason, Jeffery A, Michael J. Wesson. (2014). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3)
- Munandar. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi Original. UI PRESS.
- Dewi, N. W. C., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV Marvella Digital Copy & Printing. *VALUES*, 3(3).
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2).
- Yuliana, & Djumadi, D. P. (2015). Penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4).
- Gio, P. U. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan Software WarpPLS.
- M. Sholihin and D. Ratmono. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4).
- N. Kock. (2023). WarpPLS User Manual: Version 8.0, Texas: Script Warp system.
- P. Robbins, Stephen. (2002). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Ponto, G. M., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh pengembangan SDM dan penempatan kerja terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Manado. *Productivity*, 3(5).
- Sudarma Adiputra, I. M., Trisnadewi, N. W., dkk. (2021). *Metodologi penelitian kesehatan*. Denpasar: Yayasan Kita Menulis.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(2).
- Setiari, I. (2023). Hubungan penempatan kerja karyawan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis. *Jurnal Media Teknologi*, 9(2).
- Suryaningtyas, D. O., & Fauzi, A. (2024). Studi literatur faktor determinan yang mempengaruhi turnover intention pada Gen Z di beberapa sektor perusahaan di Indonesia. *Jurnal Jaman*, 4(2).

Taniantari, Y., & Maharani, D. (2019). Efektivitas penempatan pegawai terhadap peningkatan kinerja pada Balai Karantina Pertanian Kelas II Cilegon. *Business Journal*, 5(2).

Ulfah, N. (2024). Pengaruh work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada generasi Z di Temanggung. *Skripsi, Universitas Tidar*.

Y. Rosseel. (2012). "Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling,," *Journal of statistical software*, vol. 48, no. 2.

<https://pontianakkota.bps.go.id/id/infographic>

Goodstats. (2024). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. GoodStats. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign> G1qKv

Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pemalang Pos Comal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2).