

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK STRESS ON
TURNOVER INTENTION OF MILLENNIALS AND GENERATION Z
PRIVATE EMPLOYEES IN SAMARINDA CITY***

Hana Saida, Azhar Latief, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Hana Saida

1911102431275

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

TAHUN 2023

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial
di Kota Samarinda**

*The Effect of Work Motivation and Work Stress on Turnover Intention
of Millennials and Generation Z Private Employees
in Samarinda City*

Hana Saida, Azhar Latief, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Hana Saida

1911102431275

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

TAHUN 2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

Oleh :

Hana Saida

1911102431275

Samarinda, 20 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA

NIDN. 1103048203

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hana Saida
NIM : 1911102431275
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 04 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703

()

Penguji II : Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN. 1103048203

()

Mengetahui,


Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D)
NIDN. 0605056501


Ketua
Program Studi Manajemen

(Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hana Saida

NIM : 1911102431275

Program Studi : Manajemen

Email : *hanasaida168@gmail.com*

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 4 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,


Hana Saida

MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL DI SAMARINDA

Hana Saida¹, Azhar Latief^{2*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

*Corresponding author: al824@umkt.ac.id

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of work motivation and work stress on turnover intention in Generation Z and Millennial private employees in Samarinda. The sampling technique used Cluster Sampling with a total of 150 private employees. Data processing was carried out using Smart PLS 4.0 SEM Software. The results of the study show that work motivation has no significant effect on turnover intention, while work stress has a significant effect on turnover intention.

Keyword: *Work Motivation, Work Stress, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan manusia saat ini dari generasi ke generasi berikutnya semakin pesat yang didorong oleh kemajuan modernisasi, dan telah menghasilkan ciri-ciri yang berbeda di antara kelompok generasi tersebut. Saat ini, perhatian utama tertuju pada Generasi Z dan Milenial karena dianggap memiliki dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, arah politik masa depan, dan industri bisnis kreatif (Hardika *et al.*, 2019). Data Sensus penduduk 2020 menunjukkan mayoritas penduduk di Kota Samarinda merupakan generasi Z dan Milenial. Generasi Z menyumbang 28,75 persen dari total populasi (827.994 jiwa), sedangkan generasi Milenial sebesar 26,93 persen. Kehadiran kedua generasi ini sangat penting karena berada dalam usia produktif yang dapat menjadi potensi untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kota Samarinda. Perubahan dalam tatanan sosial, ekonomi, teknologi, dan budaya seiring dengan perkembangan zaman, menuntut manusia untuk mampu beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi.

Generasi Z merupakan generasi pertama yang tumbuh dalam era teknologi digital. Mereka adalah generasi yang lahir tahun 1997 sampai tahun 2012, dan saat ini berusia sekitar 21-26 tahun. Salah satu perbedaan kunci Generasi Z dengan generasi sebelumnya adalah tingkat paparan mereka terhadap teknologi telepon seluler. Akses mudah ke internet melalui telepon seluler telah membuat Generasi Z menjadi sangat tergantung pada internet. Kemudahan dalam mengakses internet melalui telepon seluler berdampak pada perilaku Generasi Z, di mana internet menjadi sumber utama untuk mencari informasi atau pekerjaan (Firamadhina & Krisnani, 2021).

Generasi Milenial atau dikenal dengan istilah Gen Y merupakan kelompok generasi yang tumbuh sejalan dengan pesatnya perkembangan teknologi. Mereka dilahirkan sekitar

tahun 1981 hingga 1996, sehingga saat ini berusia sekitar 27 hingga 42 tahun (Hidayatullah *et al.*, 2018). Generasi Milenial telah mendominasi eksistensinya di dunia kerja saat ini. Mereka menyadari bahwa mencapai karir dan hubungan yang berkualitas memerlukan waktu dan upaya, karena dunia kerja bukanlah hal yang bisa dicapai dengan cepat dan instan (Indriyana, 2017). Para karyawan Milenial sangat berperan dalam menyumbangkan ide-ide baru yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan Mereka memiliki pola pikir yang inovatif dan kreatif, yang membawa dampak positif bagi perkembangan organisasi tempat mereka bekerja. (Guswara *et al.*, 2022).

Tingkat *turnover intention* yang dialami oleh Generasi Z dan Milenial kini telah menjadi masalah serius di berbagai perusahaan, termasuk di Kota Samarinda. *Turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya secara sukarela (Ramlawati *et al.*, 2021). Dampak negatif dari tingginya tingkat *turnover intention* bagi perusahaan antara lain menciptakan ketidakstabilan dalam tenaga kerja serta menurunkan produktivitas karyawan, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, juga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif (Putri & Rumangkit, 2017). Untuk mengurangi *turnover intention*, ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, salah satunya adalah memberikan motivasi kepada karyawan (Masfufah, 2017). Dengan memperoleh motivasi yang tepat, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif. Dengan memberikan dorongan dan dukungan kepada karyawan, diharapkan generasi Z dan Milenial akan lebih termotivasi dan terikat dengan perusahaan, sehingga mereka lebih cenderung bertahan dalam pekerjaan dan mengurangi niat untuk berpindah kerja (Putrianti *et al.*, 2014).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai faktor yang memberikan dorongan, semangat, serta energi kepada individu untuk bekerja dengan efektif, berkolaborasi dengan baik, dan berusaha keras guna mencapai kepuasan dalam pekerjaan (Putri & Rumangkit, 2017). Ketika tingkat motivasi kerja menurun, hal ini dapat memicu dampak naiknya stres yang dialami oleh para karyawan. Stres biasanya muncul ketika seseorang menghadapi situasi yang tidak terduga atau tekanan dari lingkungan sekitarnya, yang kemudian menimbulkan reaksi tertentu pada individu tersebut (Muttaqiyathun & Rosita, 2020). Saat mengalami stres, seseorang mungkin menjadi kurang peka terhadap situasi sosial dan orang lain di sekitarnya. Stres yang dialami karyawan pada saat bekerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk tugas yang terlalu berat yang diberikan oleh atasan. Dalam situasi ini, peran pemimpin sangatlah penting untuk mengurangi stres terkait pekerjaan. Pemimpin dapat memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan. Di samping itu, perusahaan dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengelola beban kerja yang sedang mereka alami (Napitupulu *et al.*, 2021).

LANDASAN TEORI

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Motivasi dalam bekerja jika tidak diberikan dengan baik, maka menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan semakin tinggi. Kurangnya perhatian dari atasan terhadap karyawan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan dan menghambat pencapaian maksimal perusahaan. Motivasi dapat timbul dari beragam sumber, mulai dari dorongan dari dalam diri untuk memenuhi kebutuhan pribadi hingga pengaruh yang diberikan oleh orang lain. Namun, jenis motivasi yang paling kuat dan efektif adalah yang bersumber dari dalam diri sendiri, karena motivasi tersebut tidak dipengaruhi oleh tekanan atau paksaan dari pihak lain. Setiap individu memiliki motivasi yang unik dalam mencapai tujuan mereka. Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh (Zamzami *et al.*, 2022) dan (Rinaldy & Parwoto, 2021), menjelaskan jika motivasi kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika tingkat motivasi kerja karyawan tinggi, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk memperhatikan dan memberikan fasilitas yang mendorong motivasi kerja karyawannya agar dapat meminimalkan *turnover intention* dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Dari uraian diatas terkait pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan, maka hipotesis yang dibuat seperti dibawah ini:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

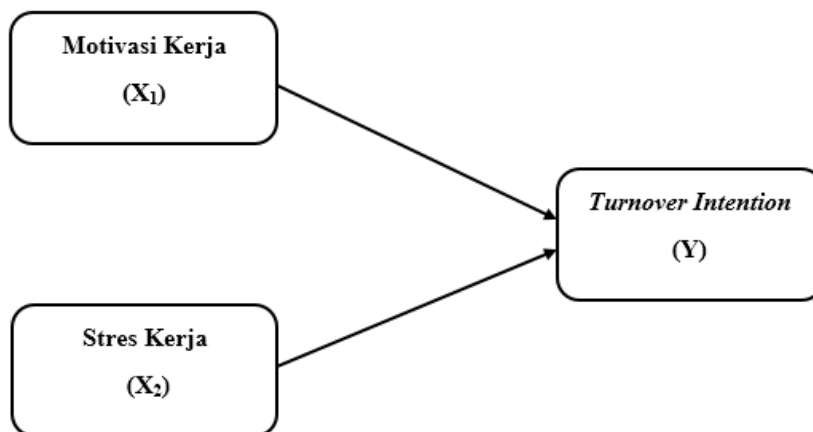
Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja yang berlebihan umumnya dapat menyebabkan naiknya keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* (Irvianti & Verina, 2015). Dalam berinteraksi, Ketidakharmonisan dan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat menyebabkan kenyamanan kerja berkurang, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau memiliki niat untuk berpindah kerja (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015). Stres kerja umumnya memiliki dampak negatif yang berpotensi berbahaya bagi seseorang. Dengan mengurangi stres kerja, perusahaan dapat mempertahankan karyawan berbakat dan mencegah tingkat *turnover intention* yang tinggi, sehingga modal intelektual perusahaan tetap terjaga dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang. Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh (Napitupulu *et al.*, 2021) dan (Muttaqiyathun & Rosita, 2020), menjelaskan jika stres kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, Apabila karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, situasi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan mungkin merasa terbebani sehingga mencari peluang untuk mencari pekerjaan baru yang lebih cocok dengan kebutuhan dan kesejahteraan mereka.

Dari uraian diatas terkait pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, maka hipotesis yang dibuat seperti dibawah ini:

H2: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dari uraian diatas yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dibuatlah kerangka konseptual seperti dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Tujuan dari adanya penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana motivasi kerja dan stres kerja karyawan swasta mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) pada generasi Z dan Milenial yang berada di Kota Samarinda. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 221.851 individu generasi Z dan Milenial yang tinggal di Kota Samarinda. Sampel penelitian terdiri dari karyawan swasta generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda. Metode yang dipilih untuk pengambilan sampel adalah *Cluster Sampling* dikarenakan populasi generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda sangat besar dan tersebar luas (Sugiyono, 2019:131). Kuesioner digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data dari responden mengenai pernyataan mereka tentang motivasi kerja, stres kerja, *turnover intention*. Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini melalui dua cara, yaitu *hard copy* dan *google form*. Peneliti menggunakan Skala Likert untuk menilai bagaimana sikap, pendapat, atau persepsi seseorang dengan cara memberikan pernyataan terkait fenomena sosial yang sedang diteliti tersebut (Sugiyono, 2014:93). Skala Likert tersebut menggunakan skor 1-4 yaitu:

Tabel-1 Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data Primer, diolah, 2023

Variabel bebas (independen) pada penelitian ini ialah motivasi kerja dan stres kerja yang ditandai dengan (X), sedangkan yang masuk kedalam variabel terikat (dependen) ialah *turnover intention* yang ditandai dengan (Y). Data yang telah terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 4.0 SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)* dengan menguji outer model dan inner model.

Tabel-2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pengukuran
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Absensi yang meningkat	<i>Likert</i>
	2. Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja	
	3. Keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan	
	4. Keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Harnoto, 2022:2)	
Motivasi Kerja (X ₁)	1. Gaji	<i>Likert</i>
	2. Penghargaan	
	3. Tanggung Jawab	
	4. Hubungan Kerja	
	5. Keberhasilan (Sedarmayanti, 2015:233-239)	
Stres Kerja (X ₂)	1. Beban Kerja	<i>Likert</i>
	2. Sikap Pemimpin	
	3. Waktu Kerja	
	4. Konflik	
	5. Komunikasi	
	6. Otoritas Kerja (Hasibuan, 2014:204)	

Sumber: Data Primer, diolah, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebarakan berjumlah 15 orang yang dimana sampel potensialnya sebanyak 150 responden. Namun, hanya menghasilkan 108 kuesioner yang memenuhi kriteria dan akan diteliti.

Tabel-3 Data Responden

	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
Umur	Generasi Z (21-26)	66	61%	100%
	Generasi Milenial (27-42)	42	39%	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	60	56%	100%
	Perempuan	48	44%	
Status Pernikahan	Menikah	47	44%	100%
	Belum.Menikah	61	56%	

Sumber: Data Primer, diolah, 2023

Dalam penelitian ini, sebelum melakukan pengujian dengan analisis jalur, langkah awal yang harus dilakukan adalah memastikan apakah Uji *convergent validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Discriminant Validity*, *Fornell Larcker Criterion*, *Composite Reliability*, dan uji *Cronbach Alpha* telah terpenuhi. Kemudian, dilakukan analisis jalur.

Tabel-4 T-Statistik Analisis Jalur

Variabel	T-Statistik (O/STDEV)	P-Value	Tingkat Signifikan-T	Hasil
(X1) → (Y)	0.823	0.413	0.05	Tidak Sig.
(X2) → (Y)	7.450	0.000	0.05	Sig.

Sumber: Data Primer, diolah, 2023

Kita dapat melihat bahwa kriteria pengujian dari tabel 4 mengatakan sebagai berikut: Jika nilai dari T-Statistik adalah $>1,96$. Hal tersebut memperlihatkan jika terdapat pengaruh diantara variabel independen maupun variabel dependen pada tiap hipotesis yang digunakan dalam penelitian. Agar struktur keterkaitan diantara variabel laten dapat diketahui, maka wajib dilakukan uji hipotesis dengan koefisien jalur antar variabel yang dilakukan melalui nilai p terhadap nilai $alpha$ 0.05 ataupun T-Statistik $>1,96$.

H1: Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

H2: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Setelah menguji hipotesis H1, dengan melakukan uji t-statistik yaitu sebesar 0.823 $<1,96$ dengan nilai signifikan (P -Value) 0.413 <0.05 . Terlihat bahwa variabel X1 terhadap variabel Y tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Artinya, hipotesis pertama ditolak. Para karyawan dalam penelitian ini merasa puas dengan gaji yang mereka terima, dan perusahaan memberikan penghargaan saat kinerja meningkat, yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Zamzami *et al.*, 2022) dan (Rinaldy & Parwoto, 2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.

Setelah menguji hipotesis H2, dengan melakukan uji t-statistik yaitu sebesar 7.450 $>1,96$ dengan nilai signifikan (P -Value) 0.000 <0.05 . Terlihat bahwa variabel X2 terhadap variabel Y signifikan atau berpengaruh. Artinya, hipotesis kedua dapat diterima. Karena semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk melakukan *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Napitupulu *et al.*, 2021) dan (Muttaqiyathun & Rosita, 2020) yang juga menemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan tingkat *turnover intention*.

KESIMPULAN

1. Dari hasil dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja pada generasi Z dan Milenial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan swasta di Kota Samarinda. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis pertama harus ditolak.

2. Sebaliknya, ditemukan bahwa stres kerja pada generasi Z dan Milenial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan swasta di Kota Samarinda. Temuan penelitian ini sejalan dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis kedua dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar para karyawan tetap menjaga motivasi kerja dan mengelola stres dalam bekerja, karena tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan. Dengan meningkatkan semangat kerja dan mengurangi stres kerja, keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* dapat diperkirakan akan menurun. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek dan lokasi yang sama dengan menambah jumlah sampel dalam menguji variabel motivasi kerja guna mendapatkan hasil yang lebih akurat dan komprehensif. Mengenai variabel stres kerja, karena hasilnya sudah diketahui secara pasti, penelitian selanjutnya dapat memfokuskan pada pengujian variabel lain yang relevan untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Dengan demikian, upaya ini dilakukan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang berbagai aspek yang berperan dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. 2021. "PERILAKU GENERASI Z TERHADAP PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TIKTOK: TikTok Sebagai Media Edukasi dan Aktivisme". *Share: Social Work Journal*, 10(2), 199. <https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31443>
- Guswara, A. N., Juniati, R., Br. Sitompul, Z. N., Marpaung, F. K., & Sianipar, M. R. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Generasi Milenial". *Warta Dharmawangsa*, 16(3), 437–445. <https://doi.org/10.46576/wdw.v16i3.2237>
- Hardika, H., Nur Aisyah, E., & Gunawan, I. 2019. *Buku Transformasi Belajar Generasi Milenial*. In Education Inquiry.
- Harnoto, H. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. 2018. "Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 240–249. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>

- Indriyana, F. 2017. *Work values generasi Y*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. 2015. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta". *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Masfufah, E. 2017. "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–16. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3862>
- Muttaqiyathun, & Rosita, D. A. 2020. "THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK STRESS ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION IN PT. TELKOM INDONESIA YOGYAKARTA". *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 227–234. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.2128>
- Napitupulu, B. B. J., Budiadnyana, G. N., Johan, M., Admiral, A., & Novitasari, D. 2021. "Kepemimpinan Etis: Rahasia Menurunkan Stres Kerja dan Turnover Intention". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 76. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i1.5794>
- Putri, & Rumangkit. 2017. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung". *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Putrianti, Hamid, D., & Mukzam, M. D. 2014. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 11.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. 2021. "External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention". *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Rinaldy, & Parwoto. 2021. "THE EFFECT OF PERSONALITY, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION TO TURNOVER INTENTION". 2(5), 13–23.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono, S. 2014. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wisantyo, & Madiistriyatno, H. 2015. "PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER". *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Zamzami, N., Susita, D., & Nurjanah, S. 2022. "Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees". *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 437–452. <https://doi.org/10.47153/jbmr37.2042022>

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Hana Saida
 NIM : 1911102431275
 Program Studi : S1- Manajemen Internasional
 Bimbingan Mulai : 05- Februari - 2023
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURN OVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	5/2/2023	Pengajuan judul & pembagian variabel.	<i>HS</i>
2	7/2/2023	Mencari jurnal nasional & jurnal Internasional.	<i>HS</i>
3	11/2/2023	Menentukan apakah jurnal yang dicari sudah benar (signifikan/tidak signifikan) (Nasional / Internasional)	<i>HS</i>
4	18/2/2023	Jurnal yang sudah benar dibuat dengan tabel	<i>HS</i>
5	25/2/2023	Konsultasi Bab 1	<i>HS</i>
6	4/3/2023	Revisi Bab 1	<i>HS</i>
7	18/3/2023	Revisi Bab 2	<i>HS</i>
8	25/3/2023	Revisi Bab 1, 2, 3	<i>HS</i>
9	1/4/2023	Acc proposal	<i>HS</i>

10	20/5/2023	Bimbingan terkait jumlah responden	2l
11	28/5/2023	Konsultasi kuesioner yang telah diisi responden	2l
12	3/6/2023	Revisi Bab 4	2l
13	6/6/2023	perbaikan populasi di Bab 3 (Melalui zoom)	2l
14	10/6/2023	Revisi Bab 4 & 5	2l
15	18/6/2023	Revisi Bab 3, 4, & 5	2l
16	20/6/23	Acc maju SemHas	2l
17	07/08/23	Pengesahan Skripsi & Maspub	2l

Samarinda, 7/8/.....2023

Pembimbing,



(Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA)

TURNITIN NASKAH PUBLIKASI

by Cek Turnitin

Submission date: 24-Jul-2023 10:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2135773724

File name: NASKAH_PUBLIKASI.pdf (438.26K)

Word count: 2433

Character count: 15797

TURNITIN NASKAH PUBLIKASI

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	25% INTERNET SOURCES	16% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	3%
2	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	jurnal.feb.unila.ac.id Internet Source	1%
6	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
8	123dok.com Internet Source	1%
9	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%



UMKKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN : 1103048203
Nama : Hana Saida
NIM : 1911102431275
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Motivasi Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial di Samarinda” telah di submit pada Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana pada tahun 2023.

(<https://jmbk.ekonomi-unkris.ac.id/>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Samarinda, 7 Agustus 2023

Mahasiswa

Pembimbing

Hana Saida
NIM. 1911102431275

Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN. 1103048203

Website <http://www.umkt.ac.id>, email: web@umkt.ac.id