

# PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GEN Z YANG BEKERJA DI BANDUNG

Zahra Khairunnisa Riadiani<sup>1</sup> , Kiki Sudiana<sup>2</sup>

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Telkom

[zahrahairunnisa@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:zahrahairunnisa@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup> , [ksudiana.telkomuniversity.ac.id](mailto:ksudiana.telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

---

## Abstrak

Survei databoks (2023) mengatakan 64,9% generasi z memilih untuk keluar dari pekerjaan mereka karena gaji yang mereka dapat tidak sesuai dengan jobdesk yang diberikan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan *flexible working arrangement* terhadap *turnover intention* pada generasi z yang bekerja di Bandung. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan kausal dengan metode deskriptif. Populasi pada penelitian adalah generasi z yang bekerja di Bandung dengan sampel sebesar 140 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan pengolahan data menggunakan alat SPSS windows 25. Hasil penelitian ini adalah kepuasan gaji yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. *Flexible working arrangement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Kemudian kepuasan gaji dan *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Saran yang dapat diberikan yaitu agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan gaji dan fleksibilitas kerja yang menyesuaikan kebutuhan karyawan yang mayoritas sudah digantikan oleh karyawan generasi z untuk meminimalisir *turnover intention* pada perusahaan.

**Kata Kunci** : Kepuasan Gaji, *Flexible working arrangement*, *Turnover intention*, Generasi Z

---

## Abstract

Databoks survey (2023) said 64.9% of Generation Z chose to leave their jobs because the salary they received did not match the job description they were given. The research aims to determine the effect of salary satisfaction and flexible work arrangements on turnover in Generation Z who work in Bandung. The type of research used in this research is quantitative and causal research with descriptive methods. The population in the research is Generation Z who work in Bandung with a sample of 140 respondents. The data collection technique uses an online questionnaire with data processing using the SPSS window 25 tool. The results of this research are that salary satisfaction has a partially significant effect on turnover intention. Flexible work arrangements have a partially significant effect on turnover. Then salary satisfaction and flexible work arrangements have a significant influence on turnover intentions. The advice that can be given is that companies can pay more attention to salary satisfaction and job fitness that adapt to the needs of employees, the majority of whom have been replaced by Generation Z employees, to minimize turnover in the company.

**Keywords**: Salary Satisfaction, *Flexible working arrangement*, *Turnover intention*, Generation Z

---

## 1. Pendahuluan

Aset perusahaan yang paling berharga dan harus diperhatikan dan dikembangkan dengan baik adalah karyawan. Karyawan merupakan bagian dari operasional perusahaan yang dalam tugasnya menjalankan tahapan menghasilkan produk dan jasa dan melayani pelanggan. Tingkat kualitas karyawan akan berpengaruh pada produktifitas, efisiensi dan profitabilitas perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia ialah aset yang memiliki keterampilan, wawasan, serta pengalaman yang dibutuhkan dan diandalkan dalam menjalani bisnis. Penelitian yang dilakukan Hay Group (2023) menampilkan bahwa di tahun 2023 ini Indonesia memiliki persentase *turnover intention* sebesar 25% dengan *actual turnover* sebesar 15%. Keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka sangat besar namun banyak faktor yang mencegah mereka untuk benar benar melakukannya, salah satunya adalah sulitnya seseorang diterima dalam sebuah perusahaan. Survei yang dilakukan oleh databoks (2023) menyatakan bahwa faktor tertinggi yang membuat Gen z keluar dari pekerjaannya adalah gaji yang tidak sesuai dengan job desk dengan persentase 64,9% dari 832 responden yang menjawab survey tersebut. Semenjak *covid 19* melanda dunia hampir 4 tahun yang lalu, istilah *flexible working arrangement* makin terlihat dan menjadi salah satu pembahasan yang sering dibicarakan jika mendiskusikan tentang pekerjaan, bersama dengan sinonim sinonim sejenisnya seperti *work from home*, *work from everywhere* dan lainnya yang intinya adalah kebebasan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dimana saja dan kapan saja sesuai keputusan yang telah di setujui bersama.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka yang akan menjadi pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi turnover intention pada generasi z yang bekerja dibanding?
2. Bagaimana kondisi kepuasan gaji pada generasi z yang bekerja dibanding?
3. Bagaimana kondisi flexible working arrangement pada generasi z yang bekerja dibanding?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat kepuasan gaji terhadap turnover intention pada generasi Z yang bekerja?
5. Apakah terdapat pengaruh flexible working arrangement terhadap turnover intention pada generasi Z yang bekerja?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan gaji dan flexible working arrangement terhadap turnover intention pada generasi Z yang bekerja?

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu atau metode dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, sehingga sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan sepenuhnya guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal. (Sabrina, 2021) . Keterlibatan aktif karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut, meskipun perusahaan dilengkapi dengan teknologi canggih. Meski perusahaan memiliki peralatan canggih, namun manfaatnya menjadi tidak berarti tanpa partisipasi aktif karyawan (Hasibuan, 2018).

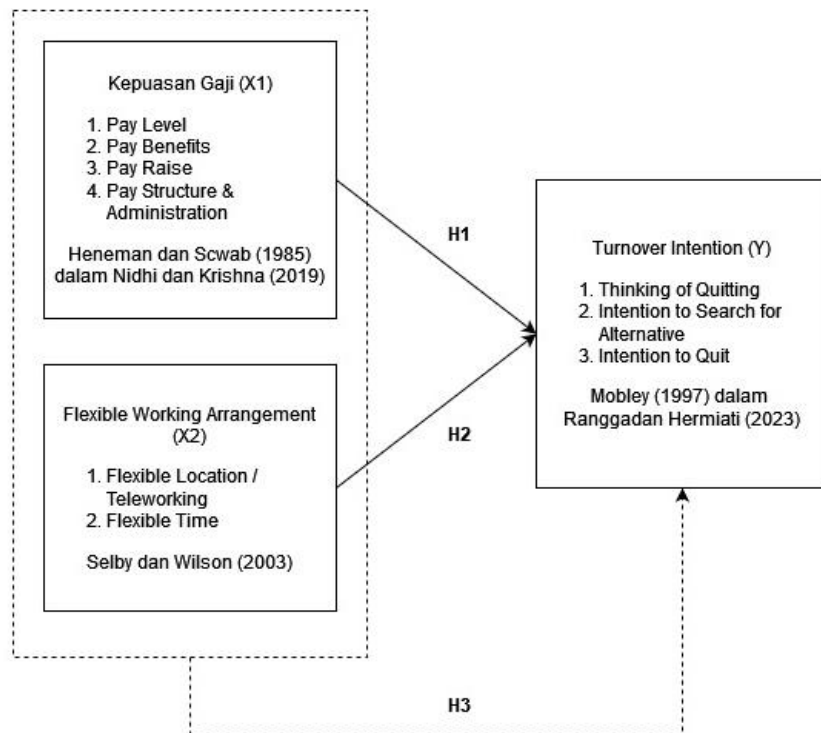
### 2.2 Kepuasan Gaji

Vany (2020) mengatakan bahwa gaji merupakan penebusan atas jasa yang telah diterapkan dalam bentuk uang yang dapat karyawan terima secara tetap dan dibayarkan perbulan. Balasan hak atas suatu yang telah dikerjakan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada yang melakukan pekerjaan berupa uang yang sudah disusun dan ditata oleh persetujuan, UU, peraturan dan dibayarkan atas perjanjian kerja yang sudah dibuat disebut gaji (Ramdhani, 2020).

### 2.3 Flexible Working Arrangement

Menurut Ranasinghe (2020) *flexible working* memiliki berbagai jenis pengaturan kerja yang berbeda-beda memberikan karyawan fleksibilitas tertentu mengenai di mana, kapan, bagaimana, dan bagaimana amanya karyawan bekerja untuk organisasinya.

## 2.4 Kerangka Berpikir



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber : Data Olahan Penulis (2023)*

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dasar teoritis dan penelitian terdahulu serta konsep yang telah dibangun, maka hipotesis berikut dapat dirumuskan:

- H1 : Kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada gen z yang bekerja
- H2 : *Flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada gen z yang bekerja
- H3 : Kepuasan gaji dan *Flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada gen z yang bekerja

## 3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan kausal dengan metode deskriptif. Populasi pada penelitian adalah generasi z yang bekerja di Bandung dengan sampel sebesar 140 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan pengolahan data menggunakan alat SPSS windows 25.

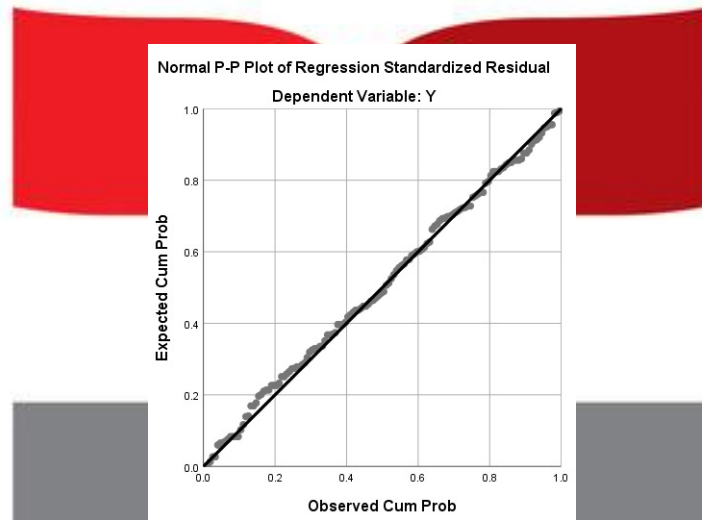
## 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda menggunakan alat SPSS windows 25. Dalam penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Hair, dikarenakan detail jumlah populasi tidak diketahui secara mendetail. Hair (2019) mengatakan bahwa penggunaan sampel yang terlalu banyak akan mempengaruhi sensitifitas dan mempersulit mendapatkan ukuran yang baik, jadi peneliti disarankan untuk menggunakan ukuran sampel minimum observasi sebesar 5-10 untuk setiap parameter yang diestimasi.

## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### 4.2.2.1 Uji Normalitas

#### a. Uji Grafik



**Gambar 4. 1 Gambar Hasil Uji Grafik Normalitas**

*Sumber: Data olahan penulis (2024)*

Gambar 4.10 menggambarkan adanya titik-titik yang membentuk pola garis sepanjang garis diagonal. Ini mengindikasikan bahwa data tersebar relatif dekat dengan garis diagonal, Dengan hasil ini yang menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengkonfirmasi hasil tersebut.

#### b. Uji Statistik

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,92390274
Most Extreme Differences	Absolute	0,045
	Positive	0,031

	Negative	-0,045
Test Statistic		0,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Menurut tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan hasil yang diperoleh, yaitu nilai *p* sebesar 0,200 dan skor sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data yang ada memiliki distribusi normal.

#### 4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,094	0,743		2,818	0,006		
	X1	0,200	0,033	0,357	5,991	0,000	0,308	3,245
	X2	0,916	0,090	0,604	10,136	0,000	0,308	3,245

a. Dependent Variable: Y

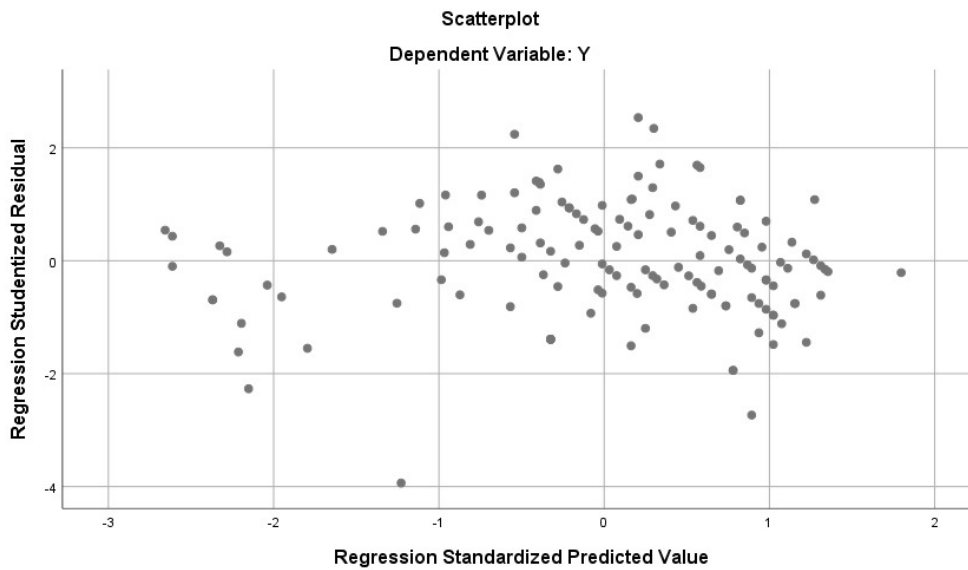
Sumber: Data olahan penulis (2024)

Menurut Tabel 4.8, nilai *Collinearity Statistics*-nya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai VIF variabel Kepuasan Gaji adalah 3,245 dengan nilai tolerance sebesar 0,308.
2. Nilai VIF variabel *Flexible working arrangement* ialah 3,245 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,308.

Dari hasil yang diperoleh di atas, kesimpulan yang dapat ditarik ialah gejala multikolinearitas tidak terjadi pada model yang digunakan karena skor VIF < 10 dan skor *tolerance* > 0,1.

### 4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Scatterplot**

**Sumber: Data olahan penulis (2024)**

Menurut Gambar 4.11, pola yang terbentuk tidak menunjukkan pola yang teratur, dan tidak mengikuti pola tertentu seperti gelombang. Penyebaran titik-titik secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dalam varians residual, yang mengindikasikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

### 4.1 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,094	0,743		2,818	0,006		
	X1	0,200	0,033	0,357	5,991	0,000	0,308	3,245
	X2	0,916	0,090	0,604	10,136	0,000	0,308	3,245

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan penulis (2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,094 + 0,200X_1 + 0,916X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa:

- Konstanta (a) sebesar 2,094, yang berarti jika nilai konsisten variabel dependen (Y) tanpa adanya nilai X1 dan X2 adalah sebesar 2,094.
- Koefisien regresi (b1) dan (b2) memiliki nilai masing-masing sebesar 0,200 dan 0,916. Ini berarti setiap peningkatan 1 poin pada nilai (X1), akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,200 pada nilai variabel dependen (Y), dan setiap peningkatan 1 poin pada (X2), akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,916 pada nilai variabel dependen (Y).

Karena koefisien regresi positif, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel (Y) terhadap variabel (X1) dan variabel (X2) adalah positif.

#### 4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

**Tabel 2 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,094	0,743		2,818	0,006		
	X1	0,200	0,033	0,357	5,991	0,000	0,308	3,245
	X2	0,916	0,090	0,604	10,136	0,000	0,308	3,245

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan jika:

1. Variabel Kepuasan Gaji (X1) memiliki skor thitung sebesar 5,991, yang artinya lebih besar dari nilai ttabel (1.65605), dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan jika Kepuasan Gaji (X1) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y) pada Gen Z yang Bekerja.
2. Variabel Flexible working arrangement (X2) memiliki skor thitung sebesar 10,136, yang artinya lebih besar dari skor ttabel (1.65605), dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_2$  diterima. Artinya, dapat disimpulkan jika Flexible working arrangement (X2) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y) pada Gen Z yang Bekerja.

#### 4.3 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 3 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2920.727	2	1460.363	388.866	.000 <sup>b</sup>
	Residual	514.495	137	3.755		
	Total	3435.221	139			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dijelaskan jika hasil uji F yang didapatkan ialah sebesar 388.866, yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (2,67) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, serta  $H_3$  diterima. Artinya, terbukti bahwa Kepuasan Gaji dan Flexible working arrangement berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention pada Gen Z yang Bekerja.

#### 4.2.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi diterapkan untuk pengukuran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap perubahan pada variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	0.850	0.848	1.93789
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

*Sumber: Data olahan penulis (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 0,922 Pada nilai R square yang didapatkan sebesar 0,850 Berikut adalah rumus untuk menghitung R square:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Maka perhitungannya menjadi:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,922)^2 \times 100\% \\ = 85\%$$

Hal tersebut membuktikan jika variabel Kepuasan Gaji (X1) dan *Flexible working arrangement* (X2) mempunyai pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 85%, sementara sisanya sebesar 15% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

**Tabel 4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Gaji (X1)**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor Total	%	Skor Ideal	Kategori
	1	2	3	4	5				
<b>KG1</b>	9	9	28	52	42	529	76%	700	Baik
<b>KG2</b>	7	12	27	48	46	534	76%	700	Baik
<b>KG3</b>	9	33	25	39	34	476	68%	700	Cukup
<b>KG4</b>	22	28	28	28	34	444	63%	700	Cukup



<b>KG5</b>	2	15	29	56	38	533	76%	700	Baik
<b>KG6</b>	3	12	38	55	32	521	74%	700	Baik
<b>KG7</b>	3	21	45	43	28	492	70%	700	Baik
<b>KG8</b>	11	16	40	41	32	487	70%	700	Baik
<b>KG9</b>	6	9	37	60	28	515	74%	700	Baik
<b>KG10</b>	4	9	12	49	66	584	83%	700	Baik
<b>KG11</b>	8	4	12	46	70	586	84%	700	Baik
<b>KG12</b>	4	9	14	42	71	587	84%	700	Baik
<b>KG13</b>	6	6	16	42	70	584	83%	700	Baik
<b>KG14</b>	16	26	26	32	40	474	68%	700	Cukup
<b>KG15</b>	22	27	29	27	35	446	64%	700	Cukup
<b>KG16</b>	6	12	28	55	39	529	76%	700	Baik
<b>KG17</b>	9	9	33	58	31	513	73%	700	Baik
<b>KG18</b>	11	17	39	42	31	485	69%	700	Baik
<b>Total</b>						<b>7792</b>	<b>73.96%</b>	<b>10500</b>	Baik

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

**Tabel 5 Analisis Deskriptif Variabel Flexible working arrangement (X2)**

Item	STS	TS	CS	S	SS	Skor Total	%	Skor Ideal	Kategori
	1	2	3	4	5				
<b>FWA1</b>	12	1	14	43	70	578	83%	700	Baik
<b>FWA2</b>	10	15	38	35	42	504	72%	700	Baik
<b>FWA3</b>	21	39	47	14	19	391	56%	700	Cukup
<b>FWA4</b>	17	31	31	39	22	438	63%	700	Cukup
<b>Total</b>						<b>1911</b>	<b>68.25%</b>	<b>2800</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

**Tabel 6 Analisis Deskriptif Variabel Turnover intention (Y)**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor Total	%	Skor Ideal	Kategori
	1	2	3	4	5				
<b>TI1</b>	12	13	41	39	35	492	70%	700	Tinggi
<b>TI2</b>	3	7	37	50	43	543	78%	700	Tinggi
<b>TI3</b>	5	6	19	42	68	582	83%	700	Tinggi
<b>TI4</b>	10	5	21	45	59	558	80%	700	Tinggi

<b>TI5</b>	13	16	26	34	51	514	73%	700	Tinggi
<b>TI6</b>	22	35	39	15	29	414	59%	700	Cukup
<b>Total</b>						<b>3103</b>	<b>73.88%</b>	<b>4200</b>	Tinggi

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Dari hasil pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif Kepuasan Gaji, *Flexible Work Arrangement* serta *Turnover intention* cenderung baik. Artinya, Kepuasan Gaji dan *Flexible Work Arrangement* yang dirasakan oleh Gen Z yang bekerja secara keseluruhan dinilai berpengaruh dalam *Turnover intention*. Tentunya, Kepuasan Gaji dan *Flexible Work Arrangement* yang diberikan dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan khususnya Gen Z yang bekerja.

## 5. Kesimpulan

Tingkat kepuasan gaji gen z yang bekerja di bandung sudah tergolong baik, mayoritas responden merasa gaji mereka dianggap cukup dan dianggap belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi keinginan berpindah. Gen z yang bekerja merasa puas dengan fleksibilitas kerja mereka namun Sebagian besar belum merasakan fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja. Gen z yang bekerja memiliki kecenderungan dan berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain.

## REFERENSI

- Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetya, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 242-257. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.094721>
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Cahya Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336-1346
- Hay Group. (2023). *Global Talent Trends 2023*.
- Nidhi., & Kumari, K. (2019). A Confirmatory Analysis of Pay Satisfaction Dimensions in Banking Industry. In *Ramanujan International Journal of Business and Research* (Vol. 4, Issue 1, pp. 269–289). <https://doi.org/10.51245/rijbr.v4i1.2019.155>
- Prasetyo, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2019). The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry. *Ist International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*, 65, 608- 612. <https://doi.org/10.2991/icebel-18.2019.130>
- Ranasinghe, V. (2020). *Flexible Working and Work-Life Balance CHAPTER SIX Flexible Working and Work Life Balance*. February.
- RAMDHANI, IHSAN RIZAL (2022) PENGARUH GAJI MELALUI SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG BANJAR. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. (2003). *Flexible Working Handbook*

Vany, Dina Martha (2020) PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN TERHADAP EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL PADA PUSAT TEKNOLOGI DAN DATA PENGINDERAAN JAUH LAPAN JAKARTA TIMUR. Laporan Tugas Akhir thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Wahyuningtyas, Ratri & Sule, Ernie & Sulaeman, Maman & Soemaryani, Imas. (2015). Employee Turnover Intentions in Hotel: How to Reduce it?. *Advanced Science Letters*. 21. 10.1166/asl.2015.5919.

