

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 12975–12988.
- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2018). Work Values of Gen Z: Bridging the Gap to the Next Generation. In *National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century*.
- Amelia, R. P., & Lukito, H. (2020). *Peran Mediasi Employee Engagement Pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention*.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada.
- Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 543–555.
- Bagyo, Mm, Ms, Chrp, Cptm, Prof. Dr. Y., & Widyastutik, Y. (2021). Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Commitment Organizational. *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(2), 184. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v6i2.1438>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Bas, M., & Çınar, O. (2021). The mediating role of work engagement in the relationship between perceived organizational support and turnover intention – with an application to healthcare employees in Erzincan province of Turkey. *Ekonomski Vjesnik*, 34(2), 291–306. <https://doi.org/10.51680/ev.34.2.4>
- Deloitte. (2019). *Deloitte Indonesia Perspectives* (Pertama). PT Deloitte Konsultan Indonesia and KJPP Lauw & Rekan. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-full-id-sep2019.pdf>
- Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world*.

- Dunlop, A., & Pankowski, M. (2023). Hey bosses: Here's what Gen Z actually wants at work. *Deloitte Digital*. <https://www.deloittedigital.com/us/en/insights/perspective/gen-z-research-report.html>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 7(4), 6037–6046.
- Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 565–574. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.565>
- Faaroek, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1).
- Fadillah, A., Haula Syifa Utari, & Andreas Wahyu Gunawan. (2023). Pengaruh Organization Culture Terhadap Job Performance Yang Dipengaruhi Oleh Employee Engagement Dan Job Satisfaction Di PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2299–2308. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16964>
- Fauzia, N. K. & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>
- Ferzanita, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Milenial PT XYZ. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660–674. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
- Firdaus, R. F., Emillisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Perceived Organizational Diversity Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Karyawan IT Di PT. Bank XYZ. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 97–114. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15492>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed). McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- Gallup. (2006). *Who's Driving Innovation at Your Company?* [Gallup Management Journal]. <https://news.gallup.com/businessjournal/24472/whos-driving-innovation-your-company.aspx>

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hidayat, A. (2021). Tutorial Partial Least Square dalam PLS SEM Menggunakan SMARTPLS. *Statistikian*. <https://www.statistikian.com/2021/04/tutorial-partial-least-square-dalam-pls-sem.html>
- Jakpat. (2024). Understanding Gen Z: Preference in the Workplace. *Jakpat Survey Report*. <https://insight.jakpat.net/understanding-gen-z-preference-in-the-workplace/>
- Janna, N. M., & Paradilla, M. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 11(3), 1–13.
- Kalsum, U., Harlen, & Machasin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Perawat RSIA ERIA Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 80–94. <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Review Pharmacy*, 11(2), 586–594.
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *Kresna: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85. <https://doi.org/10.36080/jk.v2i1.24>
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Laurensius, O. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Divisi Finance & Accounting Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Manajemen*, 3(1).
- Makhmut, K. D. I., Armanu, & Kurniawati, D. T. (2023). Mediating employee engagement at the Pratama Tax Services Office in East Java III: The effect of IT and organizational culture on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(1), 110–120. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2270>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36.
- Narayana, A. (2017). A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 2(5), 72. <https://doi.org/10.11648/j.ajetm.20170205.13>
- Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1). <https://doi.org/10.22236/utilitas.v6i1.4912>
- Ningsih, N. N. D. A. C., Ni Made Yudhaningsih, & I Made Anom Arya Pering. (2022). Pengaruh Career Development Dan Work-Life Balance Dimediasi Oleh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 207–215. <https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.5131>
- Novianto, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 575–590.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>
- Novitasari, M. (2022). Outsourcing Turnover Analysis at PT Bank Negara Indonesia's Digital Operational Division. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10946>
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital Kota

- Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 705–712. <https://doi.org/10.29313/bcps.v3i2.7314>
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado*. 3(1), 18–23.
- Pawestri, D. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 177–187. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.5342>
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 8(2), 278–298. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.76719>
- Praditya, R. A. (2023). The Influence of Organizational Culture, Job Stress, And Organizational Commitment on Teacher Turnover Intention. *International Journal of Social, Policy, and Law*, 4(5), 17–22.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM). *Lentera Ilmu Madani*.
- Ringle, Christian M., Wende, Sven, & Becker, Jan-Michael. (2024). SmartPLS 4. Bönningstedt: SmartPLS. <https://www.smartpls.com>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Dalam C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Ed.), *Handbook of Market Research* (hlm. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Kedua). CV Alfabeta.
- Suhariyanto. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. *Sekretariat Kabinet Republik Indonesia*. <https://setkab.go.id/hasil-sensus-penduduk-2020-bps-meski-lambat-ada-pergeseran-penduduk-antarpulau/>

- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *eCo-Buss*, 3(3), 122–131. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i3.207>
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>
- Syamtar, M. C., & Mayasari, I. (2019). Antecedent Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 134–145. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3396>
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). *Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention*. 168–173.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Widyaswendra, R. K. A. (2020). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan PT Pelindo III (PERSERO). *Business and Finance Journal*, 5(1), 65–76. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i1.1476>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Wikipedia. (2024). Generasi Z. *MediaWiki*. https://id.wikipedia.org/wiki/Generasi_Z
- Zahari, A. E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (2020). The Influence of Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of The Permanent Officers Employees at The Head Office of PT Bank Syariah Mandiri. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 22–40. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.777>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>