



Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan Generasi Z (Studi Kasus: Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat)

Ana Munawarah^{1*}, Tamitha Intassar Husen², Desi Yuliana³

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar

^{2,3}Jurusan Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar

*Email Korespondensi: anamunawarah25@gmail.com

Diterima: 03-07-2026 | Disetujui: 10-07-2026 | Diterbitkan: 12-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, work environment, and organizational culture on the intention to stay among Generation Z employees in Johan Pahlawan Subdistrict, West Aceh Barat. This is a quantitative study of an associative nature. The population in this study consists of employees who belong to Generation Z.. The sampling technique used was purposive sampling, with a sample size of 96 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The data analysis method employed was multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results indicate that, individually, the variables of job satisfaction, work environment, and organizational culture have a positive and significant effect on the intention to stay among Generation Z employees. Collectively, job satisfaction, work environment, and organizational culture also have a positive and significant effect on the intention to stay. It is hoped that these findings will contribute to organizations' efforts to retain their employees, particularly those from Generation Z.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Culture, Intention to Stay, Generation Z, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap intention to stay pada karyawan Generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang tergolong dalam generasi Z. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuensioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Generasi Z. Secara simultan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam mempertahankan para karyawan yang bekerja, khususnya Generasi Z.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Intention to Stay, Generasi Z, Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Munawarah, A., Intassar Husen, T. , & Yuliana, D. . (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Generasi Z (Studi Kasus: Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 4758-4774. <https://doi.org/10.63822/acs0c043>

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia kerja di zaman digital saat ini ditandai dengan munculnya generasi baru di sektor profesional, yaitu Generasi Z. Menurut Arum et al., (2023) Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1997 – 2012, tepatnya setelah generasi *millennium* atau generasi Y. Mereka biasanya lebih terampil dalam teknologi, memiliki harapan yang tinggi terhadap fleksibilitas kerja, serta mencari arti dan tujuan dalam aktivitas profesional mereka. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mengubah strategi mereka untuk menarik dan mempertahankan pekerja dari generasi ini (Lubis et al., 2023).

Menurut survei yang dilakukan oleh Harris Poll dalam (Rudianto & Hidayat, 2024) sebanyak 63% dari generasi Z menunjukkan minat yang tinggi terhadap berbagai kegiatan kreatif. Hal ini menjadi alasan mengapa generasi Z sering disebut sebagai kelompok yang kaya akan kreativitas dan inovasi. Beberapa studi empiris telah mengungkapkan bahwa generasi Z merupakan kelompok yang sangat familiar dengan teknologi, mereka lahir di era perkembangan pesat telepon pintar, berkembang paralel dengan kemajuan teknologi komputer, dan menikmati akses internet yang lebih luas dibandingkan generasi sebelumnya.

Generasi Z saat ini mendapat perhatian khusus terkait dinamika karier dan dunia kerja, dimana sekitar 62% dari mereka lebih mengutamakan pengakuan terhadap martabat pribadi daripada mempertahankan posisi pekerjaan yang ada. Temuan ini berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Universitas Paramadina dan Continuum. Kepentingan martabat ini, menurut Adrian Wijanarko selaku ketua program studi manajemen di Universitas Paramadina, dapat dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja, khususnya, keselarasan antara nilai-nilai generasi Z dan budaya organisasi tempat mereka berkarya turut membentuk semangat kerja mereka (DetikFinance, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap niat untuk bertahan pada karyawan generasi Z. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2024), Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Bertahan pada PT Sawit. Secara parsial setiap variabel bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z, maka semakin besar pula niat untuk bertahan di perusahaan, lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk bertahan di perusahaan, dan budaya organisasi yang baik mendukung karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *intention to stay* namun masih terbatas dalam konteks generasi Z. Sebagian studi dilakukan pada karyawan lintas generasi dan berlokasi di perusahaan swasta atau organisasi besar di wilayah perkotaan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi generasi Z yang bekerja di wilayah nonmetropolitan seperti Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Penelitian ini dilakukan pada beberapa jenis kategori pekerjaan yang berbeda. Perbedaan karakteristik organisasi dan nilai kerja generasi Z berpotensi menimbulkan perbedaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay*. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang perlu diisi melalui pengujian pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* karyawan generasi Z pada berbagai jenis organisasi di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan generasi Z, karena generasi ini sangat banyak dan mulai mendominasi penduduk Indonesia pada saat ini. Khususnya pada provinsi Aceh yang bertepatan langsung di Kabupaten Aceh Barat. Banyak dari kalangan generasi Z sudah mulai memasuki dunia pekerjaan yang dikarenakan usia mereka sudah masuk dalam usia kerja.

Generasi Z ini memiliki karakteristik yang unik dalam bekerja, mereka lebih memilih mempertahankan kesehatan mentalnya dibanding harus bekerja lebih lama pada suatu pekerjaan jika lingkungan pekerjaan tersebut bermasalah. Penulis mengambil topik penelitian mengenai *intention to stay* karna seringkali dijumpai pada karyawan generasi Z sering berpindah-pindah pekerjaan atau menetap bekerja di salah satu tempat dengan berbagai tekanan kerja yang dihadapi, kemudian hal ini menjadi alasan penguat bagi peneliti mengangkat topik ini untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi niat karyawan generasi Z untuk tetap bertahan di organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Intention to Stay*

Kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena penting yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi. Fenomena ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi tinggi, komitmen organisasional yang kuat, serta partisipasi kerja yang aktif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan berkelanjutan dalam kinerja mereka (Sinambela, 2021). Menurut Surajiyo et al (2020), kepuasan kerja merujuk pada pandangan seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab yang diterimanya bersumber dari pengalaman serta ekspektasi pribadinya. Hal ini merupakan topik yang cukup menarik dan krusial, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap kepentingan individu, dunia industri, serta masyarakat secara keseluruhan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dan lokasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hubungan interaksi antar pekerja, semua fasilitas guna mendukung proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada para pekerjanya (Puspitawati et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai sumber motivasi bagi karyawan, karena dengan terciptanya suasana kerja yang mendukung, sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dapat lebih terarah sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mulia, 2021).

Menurut Robbins dalam Kurnia (2024), menguraikan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan persepsi anggotanya terhadap organisasi tersebut, bukan dengan preferensi atau ketidaksukaan mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa anggota menyerap budaya organisasi melalui observasi dan informasi yang mereka peroleh di dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi menggambarkan pola-pola budaya yang berlaku di dalam perusahaan, karena perusahaan pada umumnya terbentuk sebagai organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa individu yang membentuk kelompok atau unit kerja yang sama otonom. Budaya organisasi yang kuat mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, sedangkan yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan tersebut. Pada perusahaan dengan budaya organisasi yang kokoh, nilai-nilai dipahami secara komprehensif, dianut secara luas, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi. (Sutrisno, 2019).

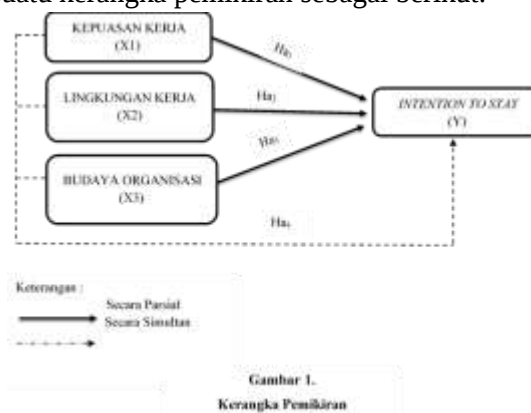
Keinginan untuk tetap tinggal (*Intention To Stay*) merupakan kebalikan dari *turnover intention* yang didefinisikan ketika kondisi dimana individu berpikir, merencanakan dan ingin meninggalkan pekerjaannya. Menurut Hewitt dalam Wahyanto & Sidabutar (2022), *intention to stay* di definisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan secara jangka panjang. Keinginan untuk tetap bekerja mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kemauan untuk tetap bekerja. Menurut Tett dan Meyer dalam Nurhalizah et al (2024), *Intention to stay* merujuk pada keinginan karyawan untuk terus berkontribusi dalam suatu organisasi setelah melalui proses evaluasi yang mendalam. Konsep ini berperan sebagai salah satu ukuran retensi karyawan yang cukup handal, dengan keterkaitan negatif terhadap *turnover intention*.

Teori Penelitian

Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*), disebut sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator*, dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1923–2000) dalam (T & Muis, 2022). Dalam teorinya, Herzberg menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Ia juga membagi kebutuhan menurut Maslow ke dalam dua kelompok, yakni kebutuhan tingkat rendah (fisik, keamanan, dan sosial) serta kebutuhan tingkat tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri). Menurutnya, cara paling efektif untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang menjelaskan bahwa faktor-faktor intrinsik berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor ekstrinsik mencakup unsur-unsur seperti gaji, jaminan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, status, prosedur kerja, kualitas pengawasan, serta hubungan interpersonal antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sementara itu, faktor intrinsik meliputi pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), peluang untuk berkembang (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran besar alur penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan permasalahan penelitian yang sesuai dengan studi pustaka dan juga hasil penelitian yang relevan. Maka peneliti membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian. Hipotesis dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan, sebagai jawaban dari rumusan masalah yang disusun dalam kalimat bertanya. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Maka rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

- Ha₁ : Adanya pengaruh kepuasan kerja (X1) secara parsial terhadap *intention to stay* (Y) pada karyawan generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.
- Ha₂ : Adanya pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap *intention to stay* (Y) pada karyawan generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.
- Ha₃ : Adanya pengaruh budaya organisasi (X3) secara parsial terhadap *intention to stay* (Y) pada karyawan generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.
- Ha₄ : Adanya pengaruh kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan terhadap *intention to stay* (Y) pada karyawan generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data numerik yang di peroleh dari hasil kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, variabel bebas (independen) adalah kepuasan kerja(X1), lingkungan kerja(X2), dan budaya organisasi(X3), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah *intention to stay*.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan hasil pengamatan/observasi yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa instansi pekerjaan yang berlokasi di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan generasi Z yang bekerja di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat dengan perkiraan usia 18-28 tahun. Rentang usia yang dipilih oleh peneliti merupakan batas usia produktif dalam bekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti. Ada pun cara dalam pengambilan sampel ini peneliti memilih teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Dalam sebuah penelitian, ketika jumlah populasinya ternyata tidak diketahui secara pasti, maka peneliti bisa menggunakan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Cochran (Sucipto, 2025), Jadi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus cochrane maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden.

Metode analisis yang digunakan diantaranya, uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu, uji t, uji f, dan koefisien determinasi R²

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian merupakan sebuah subjek dari mana di peroleh. Adapun sumber data penelitian ini berasal dari kuesioner. Dalam penelitian ini data yang dibutuhkan diantaranya adalah data primer dan berupa data pendukung lainnya.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Kuensioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden. Dalam penyebaran kuesioner (angket) untuk mengumpulkan data, kuesioner akan disebarakan secara online atau elektronik dengan menggunakan *google form* kepada responden karyawan generasi Z yang bekerja di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Pertanyaan – pertanyaan yang nantinya terdapat dalam daftar pertanyaan yang akan dibuat yaitu dengan menggunakan skala likert 1 – 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	r Tabel (n=96, $\alpha=0,05$)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja X1				
X1.1	0,844	0,2006	< 0,001	Valid
X1.2	0,871	0,2006	< 0,001	Valid
X1.3	0,908	0,2006	< 0,001	Valid
X1.4	0,859	0,2006	< 0,001	Valid
X1.5	0,874	0,2006	< 0,001	Valid
Lingkungan Kerja X2				
X2.1	0,651	0,2006	< 0,001	Valid
X2.2	0,849	0,2006	< 0,001	Valid
X2.3	0,878	0,2006	< 0,001	Valid
X2.4	0,820	0,2006	< 0,001	Valid
X2.5	0,816	0,2006	< 0,001	Valid
Budaya Organisasi X3				
X3.1	0,791	0,2006	< 0,001	Valid
X3.2	0,719	0,2006	< 0,001	Valid
X3.3	0,851	0,2006	< 0,001	Valid
X3.4	0,695	0,2006	< 0,001	Valid
X3.5	0,851	0,2006	< 0,001	Valid
X3.6	0,863	0,2006	< 0,001	Valid
Intention To Stay Y				
Y1	0,713	0,2006	< 0,001	Valid
Y2	0,787	0,2006	< 0,001	Valid
Y3	0,798	0,2006	< 0,001	Valid
Y4	0,771	0,2006	< 0,001	Valid

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Generasi Z (Studi Kasus: Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat)

(Munawarah, et al.)

Berdasarkan hasil uji validitas pada setiap variabel menunjukkan nilai Person Correlation (r hitung) secara keseluruhan lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,2006 dengan nilai signifikan (Sig. 2-tailed) sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat konstruk teoritis yang dimaksud.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Total Item	Keterangan
X1 (Kepuasan Kerja)	$\geq 0,70$	0,920	5	Reliabel
X2 (Lingkungan Kerja)	$\geq 0,70$	0,864	5	Reliabel
X3 (Budaya Organisasi)	$\geq 0,70$	0,882	6	Reliabel
Y (<i>Intention To Stay</i>)	$\geq 0,70$	0,767	4	Reliabel

Pada variabel X1 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920 dengan jumlah item 5 pernyataan, sehingga dinyatakan reliabel. Pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864 dengan jumlah item 5 pernyataan, sehingga dinyatakan reliabel. Sedangkan pada variabel X3 (Budaya Organisasi) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,882 dengan jumlah item 6 pernyataan, sehingga dinyatakan reliabel. Adapun variabel Y (*Intention to Stay*) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,767 dengan jumlah item 4 pernyataan, sehingga dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15980746
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.047
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov, hasil pengujian menunjukkan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 hingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (X1)	.862	1.160
	Lingkungan Kerja (X2)	.761	1.314
	Budaya Organisasi (X3)	.780	1.282

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,862 dan nilai VIF sebesar 1,160. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,761 dan nilai VIF sebesar 1,314. Serta variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,780 dan nilai VIF sebesar 1,282. Hasil tersebut menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.036	.772		1.342	.183
	KEPUASAN KERJA (X1)	.010	.025	.044	.389	.698
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	-.011	.031	-.042	-.352	.725
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	-.004	.028	-.019	-.158	.875

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 dengan menggunakan metode Glejser, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,698, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,725, dan variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,875. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak

mengalami gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.783	1.213		4.767	<.001
	KEPUASAN KERJA (X1)	.170	.039	.338	4.371	<.001
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.184	.048	.313	3.807	<.001
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.167	.044	.309	3.799	<.001

a. Dependent Variable: INTENTION TO STAY (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,783 + 0,170X_1 + 0,184X_2 + 0,167X_3$. Nilai konstanta sebesar 5,783 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *Intention To Stay* sebesar 5,783.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 6, menunjukkan variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar $<0,001$. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay* karyawan Generasi Z.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Variabel yang paling dominan memengaruhi *Intention to Stay* adalah Kepuasan Kerja, karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar $\beta = 0,338$. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan keinginan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan dalam organisasi dibandingkan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan tabel 6, hasil uji t (parsial) pada tabel coefficients, diketahui variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,371 dengan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk tetap bekerja pada organisasi.

Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,807 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi.

Sedangkan, variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,799 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Semakin baik penerapan budaya organisasi, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay* karyawan Generasi Z pada Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

b. Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.450	3	47.150	33.945	.000 ^b
	Residual	127.790	92	1.389		
	Total	269.240	95			

a. Dependent Variable: INTENTION TO STAY (Y)

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), KEPUASAN KERJA (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai F hitung sebesar 33,945 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan Generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

c. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.510	1.17857

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), KEPUASAN KERJA (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2)

b. Dependent Variable: INTENTION TO STAY (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Model Summary), adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,510 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *intention to stay* sebesar 51,0%. Hal ini menandakan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang baik dan relatif stabil.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk tetap bekerja pada organisasi. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa, mayoritas responden memberikan skor tertinggi pada indikator rekan kerja dan promosi sehingga mendukung temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal yang membuat kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay* karyawan generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan yaitu besarnya jawaban sangat setuju dan setuju dari para karyawan generasi Z mengenai pernyataan – pernyataan yang diberikan. Pada hasil uji deskriptif pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu “Atasan menilai kinerja karyawan secara objektif”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z mengharapkan para atasan dapat menilai kinerja karyawannya secara objektif dan transparan. Sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan Generasi Z tetap bertahan pada organisasi tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* (Santoso & Yuliantika, 2022). Penelitian Monica & Prasetyo (2021), juga ditemukan bahwa adanya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin ada keinginan untuk tetap bertahan. Temuan penelitian ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul sebagai akibat terpenuhinya faktor motivator dan faktor *hygiene*. Ketika kedua faktor tersebut dapat dipenuhi dengan baik oleh organisasi, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga mendorong terbentuknya *intention to stay*. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu determinan penting dalam meningkatkan keinginan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat diperhatikan dalam menentukan pilihan karier. Generasi Z cenderung menyukai lingkungan kerja yang suportif, fleksibel, kolaboratif, inklusif, serta memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan ide dan pendapat. lingkungan kerja yang suportif muncul sebagai determinan utama loyalitas Generasi Z. Partisipan menekankan pentingnya dukungan dari atasan, kerjasama tim, dan kebijakan fleksibel (Komalasari et al., 2025). Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden memberikan skor tinggi pada indikator hubungan rekan kerja dan fasilitas yang tersedia sehingga mendukung temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*. Tersedianya fasilitas yang memadai serta rekan kerja yang mampu melakukan koordinasi tim membuat karyawan tetap bertahan di organisasi, khususnya Generasi Z. Pada hasil uji deskriptif pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu “Kondisi fisik lingkungan kerja (pencahayaan & sirkulasi udara) sudah memadai”. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan Generasi Z menginginkan kondisi lingkungan kerja yang sudah memadai untuk menunjang kinerja mereka pada instansi tempat mereka bekerja. sehingga hal ini tentukan menjadi penilaian mereka untuk tetap bertahan bekerja jika lingkungan kerjanya sudah terawat dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Natan, (2025) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk bertahan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan produktif cenderung meningkatkan niat karyawan untuk bertahan serta menunjang kinerja karyawan pada organisasi. Penelitian Asi et al., (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentunya meningkatkan kinerja karyawan dan akan mendorong niat untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Dalam kajian Teori Dua Faktor Herzberg, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *intention to stay*. Lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor *hygiene (hygiene factors)* yang mencakup kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan organisasi, dan supervisi. Herzberg menjelaskan bahwa faktor *hygiene* tidak secara langsung menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, tetapi keberadaannya sangat penting untuk mencegah munculnya ketidakpuasan. Apabila lingkungan kerja tidak memadai, karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga berpotensi mengurangi keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga karyawan lebih terdorong untuk mempertahankan hubungan kerjanya dengan organisasi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Semakin baik penerapan budaya organisasi, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting karena generasi ini cenderung mencari tempat kerja yang tidak hanya memberikan imbalan finansial, tetapi juga memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip dan harapan mereka. Generasi Z umumnya menghargai budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, inovatif, menghargai keberagaman, serta memberikan kesempatan untuk berkembang. Berdasarkan hasil kuensioner, mayoritas responden memberikan skor tertinggi pada

indikator perilaku kerja, *open minded*, toleransi pada konflik. Sehingga mendukung temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hasil uji deskriptif pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu “Organisasi mendorong karyawan untuk berani mengambil risiko”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan menginginkan dukungan dari organisasi pada setiap risiko yang akan mereka jalankan. Sejalan dengan karakter Generasi Z yang senang akan sebuah tantangan dan kreativitas menjadi acuan bagi organisasi dalam mendukung para karyawannya untuk mengambil risiko, khususnya pada karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahmi, (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Budaya yang inklusif menjadikan karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi yang dapat membuat mereka bertahan (Setyowati et al., 2024). Budaya organisasi dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg (Two-Factor Theory) berkaitan erat dengan faktor *hygiene*, seperti kebijakan organisasi, serta dapat mendukung faktor motivator melalui pemberian pengakuan, kesempatan berkembang, dan rasa pencapaian. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis karyawan sehingga meningkatkan kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara Simultan Terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan ketiga variabel tersebut saling terhubung dalam meningkatkan *intention to stay* pada karyawan generasi Z. Kepuasan kerja merepresentasikan keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan *intention to stay*. Sedangkan budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai yang membentuk perilaku dan pola interaksi dalam organisasi. Ketiga kombinasi tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang tidak hanya mempertimbangkan kompensasi finansial, tetapi juga memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartanti, (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z, semakin besar niat untuk tetap bekerja di organisasi, lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk tetap bekerja di organisasi, dan budaya organisasi yang baik mendukung karyawan untuk tetap bekerja di organisasi. Temuan ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa kombinasi faktor motivator dan faktor *hygiene* mampu membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, serta semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* pada karyawan generasi Z (studi kasus: Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, yang mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
3. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, yang berarti bahwa nilai-nilai organisasi yang positif dan sesuai dengan harapan karyawan dapat memperkuat keterikatan serta loyalitas mereka terhadap organisasi.
4. Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan ketiga variabel tersebut saling terhubung dalam meningkatkan *intention to stay* pada karyawan generasi Z. Temuan ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa kombinasi faktor motivator dan faktor *hygiene* mampu membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, serta semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* pada karyawan Generasi Z di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi, organisasi disarankan agar pimpinan di setiap instansi dapat menilai kinerja karyawannya secara objektif, khususnya pada karyawan Generasi Z serta memperkuat berbagai program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, penyediaan jalur karier yang jelas serta menciptakan suasana kerja tim yang menarik dan nyaman. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan loyalitas dan keinginan karyawan Generasi Z untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.
2. Bagi Karyawan Generasi Z, karyawan Generasi Z disarankan untuk lebih mengoptimalkan faktor-faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja, seperti pencapaian kinerja, pengembangan kompetensi, hubungan dengan rekan kerja terjalin baik, serta pemanfaatan peluang karier yang tersedia. Dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja, diharapkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi dapat semakin kuat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan wilayah penelitian yang lebih luas sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih baik. Selain itu, peneliti berikutnya

dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *intention to stay*, seperti komitmen organisasi, *work-life balance*, *employee engagement*, kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, maupun pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan kesiapannya dalam menghadapi Bonus Demografi 2024. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24.
- DetikFinance, T. (2024). *Harga Diri Jadi Fokus Gen Z dalam Mencari Pekerjaan*. Detiksumut. <https://www.detik.com/sumut/berita/d-7612957/harga-diri-jadi-fokus-gen-z-dalam-mencari-pekerjaan>
- Fahmi, H. Y. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intention To Stay dengan Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT KAI Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://etd.umsida.ac.id/id/eprint/30404/>
- Hartanti, A. S. B. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Intention to Stay pada Karyawan Generasi Z PT Sawit Sukses Sejahtera*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/4286/>
- Komalasari, D. T., Maulana, I., & Nisa, I. H. (2025). Job - Person Fit dan Lingkungan Kerja Suportif: Apa Arti Bagi Generasi Z. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1, 11–20.
- Kurnia, O. (2024). *Dasar-dasar Manajemen 5.0*. Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=xrL6EAAAQBAJ>
- Lubis, A. S., Handayani, R., & Napitupulu, R. M. (2023). *Generasi Z dan Entrepreneurship*. <https://books.google.co.id/books?id=VwatEAAAQBAJ>
- Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.553>
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=zfVPEAAAQBAJ>
- Natan, M. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Intention To Stay dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen Muda Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Malang*. Universitas Muhammadiyah Malang. <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/21558/>
- Nurhalizah, H. F., Sridadi, A. R., & Eliyana, A. (2024). Faktor Intention to Stay pada Karyawan dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2013), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v6i4.10496>
- Puspitawati, N. M. D., Dwianto, S. B., Putri, I. A. S., Usadha, D., & Yowana, I. M. A. (2024). *Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Indonesia: Pendekatan Kurikulum Merdeka*. MEGA PRESS NUSANTARA. <https://books.google.co.id/books?id=FmsWEQAAQBAJ>

- Rudianto, & Hidayat, F. P. (2024). *Perkembangan Teknologi Komunikasi*. umsu press.
<https://books.google.co.id/books?id=X5o3EQAAQBAJ>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407–1422.
journal.stiemb.ac.id
- Setyowati, L., Ariningsih, D., Artini, E. D. S., S, A. Y. K. A., Yulianto, E., Miradji, M. A., & Sulistiyawan, E. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 8(1), 63–70.
<https://www.ojs.nitromks.ac.id/index.php/JMPKN/article/view/405/194>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis*. PT Dewangga Energi Internasional.
<https://books.google.co.id/books?id=T2GiEQAAQBAJ>
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=XRJVEQAAQBAJ>
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
<https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ>
- T, A. R., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit NEM.
<https://books.google.co.id/books?id=ovp7EAAAQBAJ>
- Wahyanto, T., & Sidabutar, S. (2022). *Strategi retensi talenta dengan mengelola people equity* (Suharmanto (ed.)). Zifatama Jawara. <https://books.google.co.id/books?id=dYFzEAAAQBAJ>