

Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Umkm Generasi Z Kota Padang Melalui *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi

Rifqa Sri Andini¹, Mega Asri Zona²

^{1,2} Universitas Negeri Padang, Indonesia

megaasrizona@fe.unp.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 14-06-2026

Revision: 25-06-2026

Published: 31-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.667

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Turnover Intention* melalui *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM Generasi Z di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Penelitian ini menguji empat hipotesis, yaitu pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Affective Commitment*, pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*, serta peran mediasi *Affective Commitment* dalam hubungan antara *Emotional Exhaustion* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini didasarkan pada *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) dapat menyebabkan *Emotional Exhaustion*, yang selanjutnya menurunkan *Affective Commitment* dan meningkatkan *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi pelaku UMKM dalam merancang strategi untuk mengurangi *Turnover Intention* melalui pengelolaan kelelahan emosional dan peningkatan keterikatan emosional karyawan.

Kata Kunci: *Emotional Exhaustion, Affective Commitment, Turnover Intention, Generasi Z, UMKM*

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Emotional Exhaustion on Turnover Intention, with Affective Commitment serving as a mediating variable, among Generation Z employees in MSMEs in Padang City. A quantitative approach utilizing a survey method was employed; data were collected via questionnaires distributed to 100 respondents selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The study tested four hypotheses: the effect of Emotional Exhaustion on Turnover Intention, the effect of Emotional Exhaustion on Affective Commitment, the effect of Affective Commitment on Turnover Intention, and the mediating role of Affective Commitment in the relationship between Emotional Exhaustion and Turnover Intention. The research is grounded in the Job Demands–

Acknowledgment

Resources (JD-R) theory, which posits that high job demands can lead to Emotional Exhaustion, subsequently reducing Affective Commitment and increasing Turnover Intention. The findings are expected to contribute to the field of human resource management and provide insights for MSME owners and managers to devise strategies for reducing Turnover Intention by managing Emotional Exhaustion and enhancing employee emotional attachment.

Key word: *Emotional Exhaustion, Affective Commitment, Turnover Intention, Generation Z, MSME*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Turnover Intention menjadi isu penting karena berkaitan langsung dengan stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi. Organisasi dengan tingkat *turnover* tinggi kehilangan karyawan berpengalaman dan menghadapi gangguan operasional (Anh Do et al., 2023). Niat keluar sering menjadi tanda awal sebelum karyawan benar-benar mengundurkan diri, sehingga bila tidak ditangani, perusahaan berisiko menanggung biaya rekrutmen ulang, pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas, serta hilangnya pengetahuan organisasi. *Turnover Intention* juga bersifat global dan dipengaruhi berbagai faktor individu maupun organisasi, seperti kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Irlangga et al., 2025; Zambrano-chumo & Guevara, 2024).

Salah satu faktor utama *Turnover Intention* adalah *Emotional Exhaustion*, yaitu kondisi kelelahan emosional akibat tekanan kerja berkepanjangan yang membuat karyawan merasa tidak mampu lagi secara psikologis menjalankan pekerjaannya (Kasa et al., 2022). Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, baik pada karyawan Generasi Z di Vietnam (Anh Do et al., 2023), perawat muda (Zhang et al., 2025), maupun karyawan perhotelan di Indonesia (Azizah & Ferdian, 2025).

Hubungan *Emotional Exhaustion* dan *Turnover Intention* diduga tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dijelaskan melalui *Affective Commitment*, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Mahmod & Rosari, 2020). Karyawan dengan *Affective Commitment* tinggi cenderung memiliki loyalitas lebih kuat dan keinginan lebih rendah untuk keluar (Mittal et al., 2022), sementara *Affective Commitment* juga berpotensi berperan sebagai jembatan yang menjelaskan bagaimana kelelahan emosional ditransmisikan menjadi niat keluar (Chen et al., 2024).

Fenomena ini menjadi semakin relevan pada Generasi Z, yang cenderung menyukai fleksibilitas, pengalaman baru, dan tidak terlalu terikat pada satu organisasi dalam jangka panjang (Anh Do et al., 2023), serta lebih rentan mengalami tekanan kerja dan kelelahan emosional (Albarazi & Handoyo, 2025). Berdasarkan data BPS Kota Padang (2025), kelompok usia 15–29 tahun (Generasi Z) berjumlah

sekitar 222,47 ribu jiwa atau 23% dari total penduduk, menjadikannya segmen tenaga kerja produktif yang signifikan, termasuk pada sektor UMKM (Bella et al., 2025). Survei GoodStats (2024) bahkan mencatat 69% karyawan Generasi Z berencana resign, dengan alasan utama gaji tidak memuaskan (41%), ketiadaan jenjang karier (25%), lingkungan kerja *toxic* (23%), dan beban kerja berlebihan (41,8%). Kondisi UMKM yang umumnya memiliki sistem kerja belum terstruktur, keterbatasan sumber daya, dan beban kerja tinggi berpotensi memperbesar *Emotional Exhaustion* pada karyawan muda (Oktary & Wardhani, 2023).

Penelitian ini didasarkan pada *Job Demands–Resources Theory* (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti (2001), yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Ketika tuntutan kerja tinggi tidak diimbangi sumber daya yang memadai, karyawan mengalami *Emotional Exhaustion* melalui proses *health impairment*, yang selanjutnya, melalui proses motivasional, dapat menurunkan *Affective Commitment* sebagai sumber daya personal dan meningkatkan *Turnover Intention* (Tummers & Bakker, 2021; Xue et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan bersifat *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Sekaran & Bougie, 2016). Desain kausalitas dipilih karena selaras dengan teori JD-R yang mengasumsikan hubungan sebab-akibat antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, kondisi psikologis, dan perilaku organisasional (Tummers & Bakker, 2021). Penelitian bersifat *cross-sectional*, dengan data dikumpulkan pada satu titik waktu dari seluruh responden.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM Generasi Z (lahir 1997–2012) yang bekerja di Kota Padang. Oleh karena tidak tersedia data pasti mengenai jumlah karyawan UMKM Generasi Z, sampel ditentukan menggunakan teknik *non-probability* berupa *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) bekerja pada UMKM di Kota Padang, (2) termasuk Generasi Z, dan (3) memiliki masa kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 responden mengacu pada pedoman *10-times rule* Hair et al. (2010), yaitu 10 kali jumlah total indikator (10 indikator) pada model penelitian.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan *software* SmartPLS. Analisis deskriptif menggunakan Total Capaian Responden (TCR), dengan kategori: 81-100% (tinggi), 61-80% (cukup), 41-60% (agak rendah), 21-40% (rendah), dan 0-20% (sangat rendah). Analisis inferensial mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji *convergent validity* (*outer loading* > 0,70; AVE $\geq$ 0,50), *discriminant validity* (*Fornell-Larcker criterion*), dan reliabilitas (*Cronbach's alpha* dan

composite reliability $\geq 0,70$), serta evaluasi model struktural (*inner model*) melalui nilai *R-Square* (Hair et al., 2019). Pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* dengan kriteria signifikansi *one-tailed*: hipotesis diterima apabila *t-statistics* $> 1,645$ dan *p-value* $< 0,05$, sedangkan pengaruh mediasi dinilai melalui tabel *total/specific indirect effect* (Hair et al., 2019).

Hipotesis

H1: *Emotional Exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan UMKM Generasi Z Kota Padang.

H2: *Emotional Exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Affective Commitment* karyawan UMKM Generasi Z Kota Padang.

H3: *Affective Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan UMKM Generasi Z Kota Padang.

H4: *Affective Commitment* memediasi pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Turnover Intention* karyawan UMKM Generasi Z Kota Padang

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1. Ringkasan Total Capaian Responden (TCR)

Variabel	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
<i>Turnover Intention</i>	2,85	57,13	Agak rendah
<i>Emotional Exhaustion</i>	2,70	54,15	Agak rendah
<i>Affective Commitment</i>	3,29	65,93	Cukup

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Secara deskriptif, tingkat *Turnover Intention* dan *Emotional Exhaustion* karyawan Generasi Z UMKM di Kota Padang tergolong agak rendah, sedangkan *Affective Commitment* berada pada kategori cukup. Pada indikator *Turnover Intention*, terlihat pola peningkatan TCR dari tahap kognitif awal (*thinking of quitting* = 50,8%) menuju niat yang lebih konkret (*intention to quit* = 63,4%), yang mengindikasikan adanya sebagian karyawan dengan niat keluar yang relatif kuat meski secara agregat masih tergolong agak rendah.

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji *outer loading* tahap awal menunjukkan sejumlah indikator, terutama pada *Affective Commitment* (8 dari 11 item) dan *Turnover Intention* (5 dari 14 item), memiliki nilai di bawah 0,70 sehingga

dieliminasi. Setelah eliminasi, seluruh indikator yang dipertahankan (AC5, AC9; EE1-EE8, EE10; TI2-TI6, TI8-TI10, TI14) memiliki *outer loading* di atas 0,70, sehingga model pengukuran memenuhi *convergent validity*.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	CR
<i>Affective Commitment</i>	0,777	0,747	0,873
<i>Turnover Intention</i>	0,701	0,946	0,955
<i>Emotional Exhaustion</i>	0,684	0,942	0,951

Sumber: Output SmartPLS, 2026. Seluruh nilai memenuhi ambang batas ($AVE \geq 0,50$; $Alpha \text{ \& } CR \geq 0,70$).

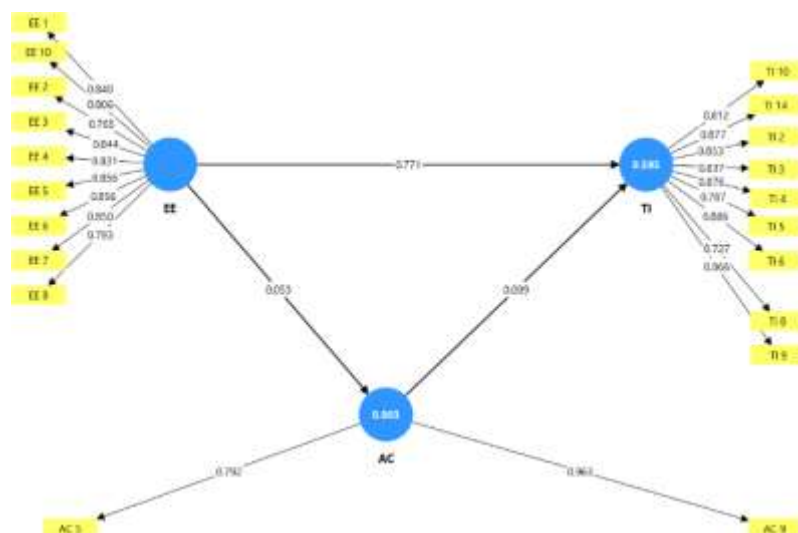
Tabel 3. Uji Discriminant Validity (Fornell-Larcker)

Variabel	AC	EE	TI
<i>Affective Commitment</i> (AC)	0,881	-	-
<i>Emotional Exhaustion</i> (EE)	0,053	0,827	-
<i>Turnover Intention</i> (TI)	0,049	0,771	0,837

Sumber: Output SmartPLS, 2026. Nilai diagonal (akar AVE) lebih besar dari korelasi antarkonstruk sehingga *discriminant validity* terpenuhi.

Model Struktural (Inner Model) dan Uji Hipotesis

Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* mampu menjelaskan 59,5% variasi *Turnover Intention* ($R^2 = 0,595$; kategori sedang), namun *Emotional Exhaustion* hanya mampu menjelaskan 0,3% variasi *Affective Commitment* ($R^2 = 0,003$; sangat lemah), mengindikasikan bahwa *Affective Commitment* pada dasarnya dibentuk oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.



Gambar 1. Output Model Struktural PLS-SEM

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis / Jalur	Koef.	t-stat	p	Keputusan
H1: EE → TI	0,771	12,760	0,000	Diterima
H2: EE → AC	0,053	0,365	0,715	Ditolak
H3: AC → TI	0,009	0,105	0,917	Ditolak
H4: EE→AC→TI (indirect)	0,000	0,040	0,968	Ditolak

Sumber: Output bootstrapping SmartPLS, 2026. EE = Emotional Exhaustion; AC = Affective Commitment; TI = Turnover Intention.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan *Emotional Exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (koefisien = 0,771; $p = 0,000$), sehingga H1 diterima. Temuan ini konsisten dengan *Job Demands-Resources Theory* (Demerouti, 2001), yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan tinggi tanpa dukungan sumber daya memadai menguras energi psikologis karyawan hingga mendorong niat keluar. Hasil ini juga sejalan dengan Anh Do et al. (2023) dan Tran (2025) yang menemukan pengaruh serupa pada Generasi Z. Yang diamana ketika karyawan Generasi Z pada UMKM di Kota Padang menghadapi beban dan tuntutan pekerjaan secara terus-menerus, kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan emosional yang membuat karyawan merasa jenuh, terbebani, dan kehilangan energi dalam menjalankan pekerjaannya.

Kondisi kelelahan emosional yang berlangsung secara berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak lagi mampu memberikan kenyamanan dan kesejahteraan secara psikologis. Ketika karyawan mengalami kondisi tersebut, mereka cenderung mencari alternatif untuk mengurangi tekanan yang dirasakan, salah satunya dengan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *Emotional Exhaustion* yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, semakin besar pula kemungkinan munculnya *Turnover Intention*, baik dalam bentuk pikiran untuk berhenti, keinginan mencari pekerjaan lain, maupun keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* menjadi salah satu kondisi yang dapat mendorong meningkatnya *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di UMKM Kota Padang.

Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Affective Commitment*

Emotional Exhaustion tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment* (koefisien = 0,053; $p = 0,715$), sehingga H2 ditolak. Temuan ini berbeda dari Anh Do et al. (2023) yang menemukan pengaruh negatif signifikan, namun sejalan dengan Mahmod dan Rosari (2020) yang juga

tidak menemukan pengaruh signifikan antarkedua variabel tersebut. Kondisi ini diduga dijelaskan oleh karakteristik lingkungan kerja UMKM yang cenderung bersifat kekeluargaan, dengan relasi personal yang erat antara pemilik usaha dan karyawan, sehingga keterikatan emosional karyawan tidak serta-merta terkikis oleh kelelahan kerja. Nilai R^2 *Affective Commitment* yang sangat rendah (0,003) turut mengonfirmasi bahwa determinan *Affective Commitment* pada konteks ini kemungkinan besar berasal dari faktor lain seperti dukungan organisasi yang dirasakan (Islamey & Utami, 2024) atau kualitas relasi interpersonal, bukan dari kelelahan emosional itu sendiri.

Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dialami karyawan tidak secara otomatis mengurangi rasa memiliki dan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Lingkungan kerja UMKM yang cenderung memiliki hubungan interpersonal yang dekat, rasa kekeluargaan, serta interaksi yang lebih personal antara pemilik dan karyawan dapat membuat karyawan tetap mempertahankan keterikatan emosionalnya terhadap organisasi. Dengan demikian, meskipun karyawan mengalami kelelahan secara emosional akibat tuntutan pekerjaan, mereka masih dapat memiliki perasaan positif dan keterikatan terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Affective Commitment* pada karyawan Generasi Z UMKM Kota Padang kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan sosial dan pengalaman kerja secara keseluruhan daripada kondisi kelelahan emosional yang mereka rasakan.

Pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Affective Commitment tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (koefisien = 0,009; $p = 0,917$), sehingga H3 ditolak. Hasil ini berbeda dengan Gulo dan Ardiansyah (2025) dan Gunawan et al. (2024), namun sejalan dengan argumen Anh Do et al. (2023) bahwa keputusan keluar Generasi Z tidak semata dipengaruhi keterikatan emosional. Pola ini konsisten dengan karakteristik Generasi Z yang lebih mengutamakan pertimbangan rasional-instrumental, seperti peluang karier, kompensasi, dan pengalaman kerja, dibandingkan ikatan emosional terhadap organisasi (Purnomo et al., 2024), khususnya pada UMKM yang umumnya memiliki keterbatasan jenjang karier.

Hal ini menunjukkan bahwa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi belum tentu membuat karyawan memutuskan untuk tetap bertahan. Karyawan Generasi Z mungkin merasa nyaman dan memiliki hubungan yang baik dengan tempat kerjanya, tetapi mereka tetap dapat mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain apabila merasa ada kesempatan yang lebih baik di luar organisasi. Pertimbangan seperti keinginan untuk mengembangkan karier, mendapatkan penghasilan yang lebih sesuai, atau memperoleh pengalaman kerja baru dapat menjadi alasan lain yang mendorong karyawan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, keterikatan emosional saja belum cukup untuk menjelaskan munculnya *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di UMKM Kota Padang.

Peran Mediasi *Affective Commitment*

Hasil uji *indirect effect* menunjukkan bahwa *Affective Commitment* tidak memediasi pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Turnover Intention* (koefisien tidak langsung = 0,000; $p = 0,968$), sehingga H4 ditolak. Temuan ini bertentangan dengan Anh Do et al. (2023) dan Chen et al. (2024) yang membuktikan peran mediasi *Affective Commitment* secara signifikan. Ditolaknya H2 dan H3 secara logis menjelaskan mengapa jalur mediasi juga tidak signifikan, karena kedua prasyarat jalur tidak langsung ($EE \rightarrow AC$ dan $AC \rightarrow TI$) sama-sama tidak signifikan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* yang dirasakan karyawan dapat langsung mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, tanpa harus memengaruhi keterikatan emosional mereka terlebih dahulu. Ketika karyawan merasa lelah secara emosional karena tekanan dan tuntutan pekerjaan, mereka dapat langsung berpikir untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaannya saat ini. Di sisi lain, rasa keterikatan terhadap organisasi yang dimiliki karyawan belum tentu berubah hanya karena mereka mengalami kelelahan emosional. Oleh karena itu, *Affective Commitment* tidak dapat menjadi penghubung antara *Emotional Exhaustion* dan *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di UMKM Kota Padang.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Emotional Exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan UMKM Generasi Z di Kota Padang, sehingga kelelahan emosional merupakan faktor utama dan langsung pendorong niat keluar. Sebaliknya, *Emotional Exhaustion* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment*, *Affective Commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Affective Commitment* tidak terbukti memediasi hubungan antara *Emotional Exhaustion* dan *Turnover Intention*. Dengan demikian, dari empat hipotesis yang diajukan, hanya H1 yang didukung oleh data empiris, sedangkan H2, H3, dan H4 ditolak.

Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dengan menunjukkan bahwa mekanisme JD-R pada karyawan UMKM Generasi Z lebih bersifat jalur langsung (*direct health-impairment path*) dibandingkan jalur bermediasi melalui komitmen afektif, berbeda dari sejumlah temuan pada konteks organisasi besar atau sektor formal. Secara praktis, pemilik dan pengelola UMKM di Kota Padang disarankan memprioritaskan pengelolaan beban kerja, jam kerja, dan dukungan sosial guna menekan *Emotional Exhaustion*, karena strategi peningkatan keterikatan emosional semata belum tentu efektif menekan *Turnover Intention* pada konteks ini. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah dan sektor usaha, serta mempertimbangkan variabel lain seperti *job satisfaction*, *work-life balance*, atau dukungan organisasi yang dirasakan sebagai prediktor maupun mediator tambahan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai *Turnover Intention* pada Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Akpınar, D. A. T., Taş, D. Y., & Okur, D. M. E. (2013). The effect of job satisfaction and *Emotional Exhaustion* on *Affective Commitment* of emergency services employees. *International Journal of Business and Social Science*, 7(April), 1-30.
- Albarazi, M., & Handoyo, S. (2025). The influence of job satisfaction, job stress, and burnout on *Turnover Intentions* of Generation Z employees in the Jakarta banking sector: Mediated by organizational commitment. *International Journal of Business Studies*.
- Anh Do, D., Diem Doan, Q., Khanh Vu, L., Thi Le, T., Minh Tran, N., & Linh Nguyen, G. (2023). Antecedents of *Turnover Intention* among Gen Z in Vietnam: The mediating role of *Affective Commitment*. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2267811>
- Azizah, & Ferdian, F. (2025). The effect of *Emotional Exhaustion* on employee *Turnover Intention* at Pangeran Beach Hotel Padang. *Journal of Multidimensional Management (JoMM)*, 2(2), 207-213.
- Badan Pusat Statistik Kota Padang. (2025). *Statistik ketenagakerjaan Kota Padang dalam infografis*. BPS Kota Padang.
- Bella, C., Soegoesti, D. G., & Saputra, W. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di UMKM Wilayah Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 55-66.
- Chen, G., Wang, J., Huang, Q., Sang, L., Yan, J., Chen, R., Cheng, J., Wang, L., Zhang, D., & Ding, H. (2024). Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and *Turnover Intention* of primary medical staff: A path analysis drawing on conservation of resources theory. *Human Resources for Health*, 22(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00915-y>
- Demerouti, E. (2001). *Burnout: The job demands-resources model*. Utrecht University.
- GoodStats. (2024). 69% pekerja Gen Z berencana resign dari pekerjaan mereka saat ini. GoodStats.
- Gulo, Y., & Ardiansyah, F. A. (2025). Job satisfaction and organizational commitment: Mediating factors influencing *Turnover Intention*. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 4(1), 294-310. <https://doi.org/10.56472/25835238/irjems-v4i1p129>
- Gunawan, C. I., Maharani, N. D., & Irawanto, D. W. (2024). Modeling *Affective Commitment* and job satisfaction as a mediating role in predicting *Turnover Intention* among Gen Z employees. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(2), 143-160. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i2.20881>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Irlangga, R., Putra, A., & Wibowo, S. (2025). Determinan *Turnover Intention* pada sektor jasa: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Islamey, A. A., & Utami, A. T. (2024). The effect of perceived organizational support on the *Affective Commitment* of Generation Z employees. *Jurnal Riset Psikologi (JRP)*, 4(2), 91-96.
- Kasa, M., Nordin, N., & Jaidin, J. (2022). *Emotional Exhaustion* and *Turnover Intention* among employees: An empirical perspective. *International Journal of Business and Society*, 23(1), 112-128.

- Mahmod, D. R., & Rosari, R. (2020). The impact of burnout toward *Affective Commitment* and *Turnover Intention*. *Jurnal Siasat Bisnis*, 24(1), 18-33. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol24.iss1.art2>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). Maslach Burnout Inventory (3rd ed.). In *Evaluating stress: A book of resources* (Vol. 1). Scarecrow Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Mittal, S., Gupta, V., & Mottiani, M. (2022). Examining the linkages between employee brand love, *Affective Commitment*, positive word-of-mouth, and *Turnover Intention*: A social identity theory perspective. *Journal of Marketing Communications*, 28(3), 1-20.
- Oktary, D., & Wardhani, F. I. (2023). Determinan *Turnover Intention* pada karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah. *Jurnal Ekonomi Integra*, 13(2), 351-362.
- Purnomo, A. K., Widawati, S., Legiana, R. O., Rosa, Y., & Lai, C. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja di kalangan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Terapan*, 3(2), 48-54.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tran, N. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and *Turnover Intention*: An investigation among Gen Z in the marketing field. *Journal of Business Research and Management*, 6(1), 1-18.
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the relationship between psychological factors and *Turnover Intention*: The mediating role of work-related stress and moderating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
- Zambrano-Chumo, L., & Guevara, R. (2024). Psychological capital and *Turnover Intention*: The mediating role of burnout among healthcare professionals. *Journal of Health Management*, 26(2), 210-225.
- Zhang, X., Huang, H., Zhao, S., Li, D., & Du, H. (2025). *Emotional Exhaustion* and *Turnover Intentions* among young ICU nurses: A model based on the job demands-resources theory. *Journal of Nursing Management*, 33(1), 1-11.