



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN GENERASI Z BIDANG LOGISTIK
DI DKI JAKARTA**



**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2025



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRAK

LUTFITA KHOIRUNISA. Pengaruh *Career Development* Dan *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z Bidang Logistik di DKI Jakarta. Jurusan Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Jakarta 2025.

Perubahan ekonomi saat ini terjadi akibat penyebaran teknologi digital di Indonesia, sehingga mendorong perusahaan untuk meningkatkan dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi, adanya keterlibatan generasi z dalam dunia kerja menjadi salah satu tantangan, karena tingkat *turnover intention* karyawan generasi z mencapai 46% lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya dan diikuti dengan tingginya tingkat *turnover intention* bidang logistik yang mencapai 82%. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara *career development* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z bidang logistik di DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar di beberapa platform media sosial kepada 150 karyawan generasi z bidang logistik di DKI Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM SPSS Versi 26*. Hasil menunjukkan secara parsial, *career development* maupun *work engagement* memberi pengaruh terhadap *turnover intention*, karena menghasilkan probabilitasnya $0,000 < 0,05$. Selain itu, secara simultan *career development* dan *work engagement* memberi pengaruh signifikan pada *turnover intention* dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan melihat adanya pengaruh yang signifikan antara *career development* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z bidang logistik di DKI Jakarta, perusahaan dapat meningkatkan program pengembangan karier yang komprehensif dan pemberian hak-hak karyawan guna meningkatkan *work engagement* karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Career Development*, Generasi Z, Logistik, *Turnover Intention*, *Work Engagement*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

LUTFITA KHOIRUNISA. *The Influence of Career Development and Work Engagement on Turnover Intention Among Generation Z Employees in the Logistics Sector in DKI Jakarta. Department of Business Administration. Jakarta State Polytechnic 2025.*

The current economic changes are occurring due to the spread of digital technology in Indonesia, prompting companies to improve and maintain their human resources. However, the involvement of Generation Z in the workforce poses a challenge, as the turnover intention rate of Generation Z employees is 46% higher than that of previous generations, accompanied by a high turnover intention rate in the logistics sector, which reaches 82%. This study aims to analyse the influence of career development and work engagement on turnover intention among Generation Z employees in the logistics sector in Jakarta. The study was conducted using a quantitative method. Data was collected through a questionnaire distributed across several social media platforms to 150 Generation Z employees in the logistics sector in Jakarta. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Version 26 software. The results showed that, partially, both career development and work engagement influence turnover intention, as they produced a probability of $0.000 < 0.05$. Additionally, simultaneously, career development and work engagement significantly influence turnover intention with a significance probability of $0.000 < 0.05$. Given the significant influence of career development and work engagement on turnover intention among Generation Z logistics employees in Jakarta, companies can enhance comprehensive career development programmes and employee rights to improve work engagement and enhance employee well-being.

Keywords: *Career Development, Generation Z, Logistic, Turnover Intention, Work Engagement*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

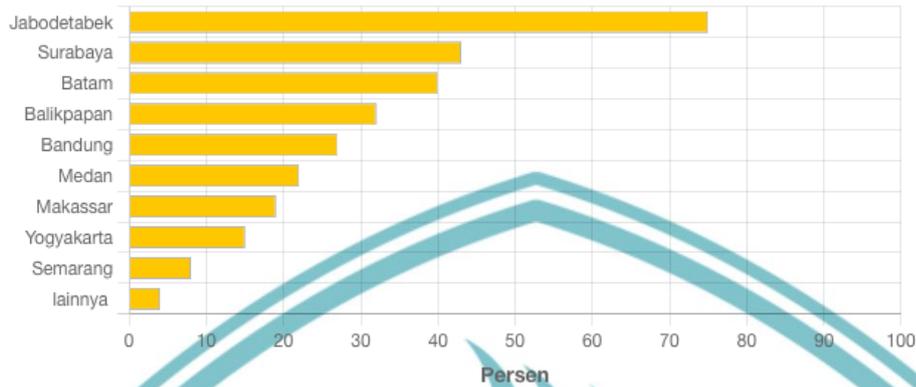
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan ekonomi saat ini terjadi akibat penyebaran teknologi digital di Indonesia. Menurut Dewi (2022:1) adanya perubahan dalam perekonomian ini, mendorong perusahaan dalam meningkatkan modal pegawai yang merupakan aset terpenting dan harus dijaga karena berperan dalam kegiatan operasional di perusahaan. Pendapat tersebut, ditegaskan kembali oleh Syarweny, Afriyani, et al. (2024), bahwa apabila perusahaan tidak melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik akan berakibat pada *turnover intention* sekaligus menurunkan kegiatan operasional perusahaan. Namun tantangan muncul ketika adanya stigma negatif bagi karyawan generasi Z dalam dunia kerja, karena merujuk temuan Delloitte pada tahun 2022, ditemukan bahwa tingkat *turnover intention* di karyawan generasi Z memiliki persentase 46% lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan hak-hak yang seharusnya didapat bagi sumber daya manusia yang dimiliki.

Badan Pusat Statistik (2024) menyatakan bahwa, sebanyak 73,18% generasi Z telah memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, adanya keterlibatan generasi Z dalam dunia kerja, memiliki faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam berkarier termasuk dalam fleksibilitas dan produktivitas karyawan yang ditegaskan kembali oleh argumen Barhate & Dirani (2022) yang menyatakan bahwa generasi Z memiliki ambisi tentang kariernya dan dapat memengaruhi tujuan serta ekspektasinya terhadap pekerjaan, salah satunya yaitu faktor lokasi atau wilayah tempat bekerja dan ini dipertegas pada riset Dinisari (2023) bila, pada aplikasi daring Jakpat tentang faktor utama yang menjadi pertimbangan pemilihan bekerja generasi muda, sebanyak 67% dari 1.140 jumlah responden mempertimbangkan lokasi tempat kerja. Berikut merupakan preferensi wilayah yang dipilih karyawan untuk bekerja:



Gambar 1.1 Preferensi Wilayah Bekerja Bagi Karyawan

Sumber: Goodstats, 2024

Berdasarkan pada gambar 1.1, wilayah Jabodetabek menjadi preferensi pertama bagi karyawan untuk pemilihan lokasi bekerja dengan hasil survei sebanyak 75%. Hal ini karena, wilayah Jabodetabek merupakan lokasi pertemuan antara perusahaan-perusahaan besar, sehingga karyawan memiliki harapan untuk dapat mengembangkan kariernya dengan maksimal, salah satunya di wilayah DKI Jakarta.

Dipilihnya DKI Jakarta menjadi salah satu preferensi wilayah dalam bekerja, dikarenakan oleh beberapa faktor, yaitu DKI Jakarta memiliki fasilitas yang memadai dan terstruktur, Upah Minimum Regional (UMR) yang tinggi, memiliki jaringan yang luas termasuk berbagai jenis perusahaan lokal hingga multinasional, mudah dalam mengembangkan karier dan *skill* baru, sehingga karyawan memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan kariernya di DKI Jakarta dibandingkan dengan wilayah lain (Kumparan, 2024).

Namun, menurut Learning and Performance Institute (2022), di beberapa kondisi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak karyawannya, seperti kurangnya program pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan, kurang diperhatikan oleh perusahaan, dan gaji yang tidak sesuai, sehingga berakibat pada meningkatnya *turnover intention*. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil survei Databooks periode 2023, bila kurangnya kesempatan untuk berkembang merupakan salah satu alasan karyawan memiliki keinginan untuk ke luar (*turnover intention*). Berikut merupakan data dari hasil survei yang dilakukan oleh Databooks pada tahun 2023 tersebut:

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



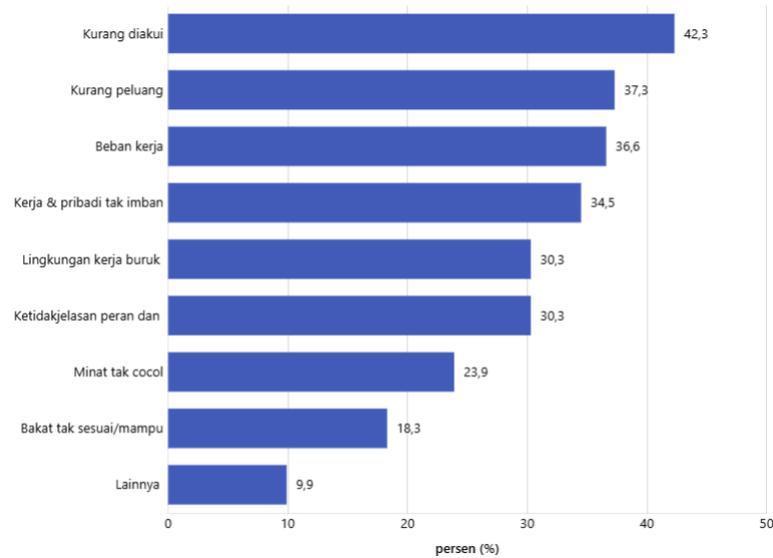
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Gambar 1. 2 Alasan Karyawan Mengalami *Turnover Intention*

Sumber: Databooks,2023

Pada gambar 1.2 tertera bahwa alasan karyawan memiliki keinginan untuk ke luar (*turnover intention*) dapat terjadi di perusahaan yang disebabkan karena kurang dihargainya karyawan, kurangnya peluang untuk berkembang, kewajiban berlebih, imbalan minim, ketidaknyamanan lingkungan profesional, dan lain sebagainya.

Saat ini bidang logistik memainkan peran penting dalam perekonomian global, karena di era digital ini seluruh transaksi perekonomian telah dilakukan melalui berbagai media belanja *online*, sehingga bidang logistik mengalami peningkatan secara pesat. Berdasarkan hasil analisis Supply Chain Indonesia periode 2025 menjelaskan, pertumbuhan bidang logistik pada tahun 2025 diperkirakan mencapai 12,5% dan ditegaskan kembali dengan data Badan Pusat Statistik (2024) yang menerangkan bahwa bidang multimoda dan *warehousing* naik di atas rata-rata tingkat pertumbuhan perekonomian. Apabila perusahaan tidak memperhatikan alasan tersebut akan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Di bidang logistik sendiri, pengembangan karier (*career development*) masih menjadi tantangan terbesar bagi perusahaan, karena perusahaan masih belum bisa memperhatikan karyawannya dalam mengadakan program pelatihan yang terstruktur, dan komprehensif, serta masih terbatasnya kesempatan promosi membuat karyawan sulit untuk mencapai karier yang lebih tinggi (Fergi & Hidayati, 2023;Mariane et al., 2020). Oleh karena itu, Learning and Performance Institute

(2022) menyatakan bahwa perusahaan harus dapat menjamin karyawan yang memiliki keahlian terbatas dengan melihat adanya peluang peningkatan karier secara jelas melalui program pengembangan karier (*career development*) yang ada di perusahaan.

Ketika karyawan tidak memanfaatkan kesempatan untuk berkembang yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa kesulitan dalam mempertahankan posisinya di perusahaan, dan dapat berakibat pada meningkatnya keinginan ke luar dan ditegaskan kembali melalui pendapat Dewi Umiati & Hamka (2023) bahwa dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kariernya dapat mengurangi *turnover intention*. Diva et al. (2021:98) pun berargumen bila karyawan telah memiliki *basic skill* kuat dan dikombinasikan dengan instruksi yang tepat dapat memungkinkan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai lebih cepat, sehingga dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan *work engagement*.

Selain *career development*, *turnover intention* pun dipengaruhi *work engagement*. Dalam bidang logistik, *work engagement* merupakan hal yang penting, karena di dalam bidang logistik melibatkan berbagai tugas seperti manajemen persediaan dan koordinasi transportasi pengiriman secara cepat dan tepat (Fahrizal et al., 2023:329). Apabila dalam pelaksanaan proses manajemen persediaan dan koordinasi transportasi karyawan tidak terlibat yang secara fisik maupun emosional akan mengalami penurunan produktivitas, karena karyawan tersebut merasa ketidakmampuannya akan berkonsentrasi atau merampungkan kewajibannya, sehingga berakibat pada adanya keinginan untuk ke luar.

Berdasarkan riset Shabrina & Mardawati dalam Yuniasanti & Suhaini (2024:255), menandakan 30% staf menyandang *work engagement* tinggi, karena adanya program pengembangan karier yang disediakan perusahaan, memiliki lingkungan kerja yang sehat, dan adanya perasaan dihargai yang dirasakan oleh karyawan, serta harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan tidak memberikan pengembangan karier yang memadai, lingkungan profesional menghambat, dan kurang menghargai karyawan, maka karyawan tidak akan memiliki *work*

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

engagement yang kuat terhadap pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention*.

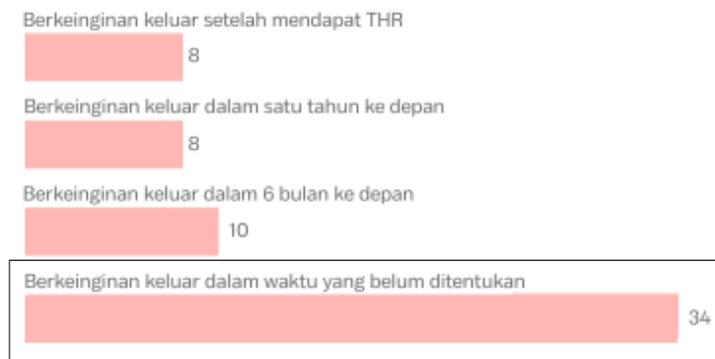
Hal tersebut ditegaskan kembali oleh hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2023), bahwa karyawan generasi Z memiliki tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang paling rendah dibandingkan generasi lainnya dan didukung dengan adanya anggapan bahwa generasi Z menolak budaya organisasi, dan lebih memilih kehidupan yang nyaman, sehingga generasi Z sering dianggap lesu, tidak mampu berkolaborasi, dan tidak memiliki *work engagement* yang kuat (Communication UII, 2023). Oleh karena itu, tingginya tingkat keinginan untuk keluar (*turnover intention*) merupakan salah satu bentuk nyata belum optimalnya pengembangan karier (*carier development*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dirasakan oleh karyawan generasi Z di perusahaan, serta didukung pendapat Meiliawati et al. (2022:989), yakni ketika seorang karyawan percaya bahwa pengembangan karier (*career development*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) berjalan dengan baik dan bahwa tujuan profesionalnya dapat terpenuhi dan akan memiliki semangat kerja yang baik, sehingga tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

Dengan melihat adanya pengaruh antara pengembangan karier (*carier development*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang berakibat pada keinginan ke luar, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan elemen tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan Cahya Dewi & S. Herianti (2023), yang menyatakan bahwa semakin rendah *career development*, maka semakin rendah juga *work engagement* karyawannya, sehingga tingkat *turnover intention* pun akan meningkat. Berikut merupakan data yang menyatakan jangka waktu generasi Z berkeinginan keluar dari pekerjaan yang saat ini dijalani:

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Gambar 1.3 Rentang Waktu Keinginan Keluar Generasi Z DKI Jakarta

Sumber: Goodstats, 2024

Berdasarkan pada gambar 1.3 sebanyak 34% dari hasil survei tersebut, diketahui karyawan generasi Z DKI Jakarta mengalami keinginan untuk keluar (*turnover intention*) tetapi belum terjelas secara tepat. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa, karyawan generasi Z yang memiliki keinginan untuk keluar tetapi belum memutuskan kapan waktunya, menunjukkan bahwa keinginan tersebut masih dalam tahap niat atau keinginan awal saja dan belum ada keputusan yang jelas, sehingga dapat dikatakan masih pada tahap pra-keputusan.

Tingginya *turnover intention*, diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* yang terjadi pada bidang logistik. Michael dalam Dwita (2024:4) mendukung pernyataan tersebut, jika tingkat *turnover intention* industri logistik mencapai 82%. Tingginya *turnover intention* dapat memberikan pengaruh yang negatif bagi perusahaan, karena bidang logistik berpotensi signifikan guna mencapai target pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan berperan sebagai fondasi distribusi produk, pengiriman cepat, menurunkan serta meningkatkan ekonomis operasional (Supply Chain Indonesia, 2024).

Oleh karena itu, besarnya kontribusi bidang logistik patut diatasi, karena jika masalah ini tidak diatasi, perusahaan akan mengalami stagnasi dan tidak dapat bersaing di pasar lokal maupun internasional. Hal ini didukung oleh pernyataan Satwari dalam Azzahra (2024), bahwa tingkat *turnover intention* suatu perusahaan atau bidang tidak boleh melebihi dari 10%, karena dapat berdampak negatif pada perusahaan.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Pengkajian Hidayat (2023) *career development* memberi pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan hasil penelitian Tri et al. (2022), *career development* memberi pengaruh pada *turnover intention* tetapi tidak signifikan. Sedangkan temuan Maulidyah (2023), menampilkan *career development* tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Selain itu, *work engagement* memberi pengaruh dan signifikan pada *turnover intention* (Muchtadin, 2022; Hidayat, 2023). Sedangkan pada Rahmawati & Abadiyah (2024), *work engagement* memberi pengaruh pada *turnover intention* tetapi tidak signifikan.

Merujuk hasil temuan terdahulu, masih terdapat celah penelitian dalam topik pengembangan karier (*career development*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) terhadap keinginan ke luar (*turnover intention*), karena hasil penelitian yang ditemukan sebelumnya masih inkonsisten. Oleh karena itu, sebagai salah satu batasan masalah dan bentuk kebaruan (*novelty*) penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan memfokuskan topik penelitian mengenai *Career Development* (X1) dan *Work Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z bidang logistik wilayah DKI Jakarta. Selain itu, dengan dipilihnya DKI Jakarta sebagai tempat untuk berkarier juga menjadi peluang lebih untuk diteliti lebih lanjut dengan melakukan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penulis bermaksud akan melakukan penelitian lebih rinci memperoleh pemahaman mendalam mengenai topik yang berkaitan dengan judul: **“Pengaruh *Career Development* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z Bidang Logistik di DKI Jakarta.”**

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

- a. Terbatasnya kesempatan untuk berkembang bagi karyawan terutama pada generasi Z yang bidang logistik di wilayah DKI Jakarta.
- b. Adanya stereotip terhadap generasi Z di dunia kerja terkait tidak memiliki *work engagement* yang kuat, urang disiplin, menolak budaya organisasi, lebih memilih *work life balance*, lesu dan tidak mampu berkolaborasi.
- c. Tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan generasi Z mencapai 46% lebih tinggi daripada generasi sebelumnya dan tingginya tingkat *turnover intention* di bidang logistik mencapai 82%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah *Career Development* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta?
- b. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta?
- c. Apakah *Career Development* dan *Work Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta.
- b. Menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta.
- c. Menganalisis pengaruh *Career Development* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang dimaksud, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan terutama dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada topik *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Manfaat bagi Penulis

- a) Diharapkan mampu memberikan pandangan penulis terkait pentingnya *career development* dalam dunia kerja guna prospek di masa yang akan datang.
- b) Diharapkan mampu memberikan informasi terkait pentingnya *work engagement* dalam melakukan tugas, pokok, dan fungsi pekerjaan.

2) Manfaat bagi Perusahaan

- a) Diharapkan mampu memberikan informasi kepada organisasi mengenai pengaruh adanya *career development* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* untuk mencegah atau mengurangi adanya peningkatan *turnover* di suatu organisasi terutama pada bidang logistik khususnya wilayah DKI Jakarta
- b) Diharapkan mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyediakan program *career development* untuk mencegah *turnover intention*.
- c) Diharapkan mampu memberikan informasi bahwa hak-hak karyawan harus diberikan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan dan mencegah terjadinya *turnover intention*.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



- 3) Manfaat bagi Karyawan
 - a) Diharapkan mampu memberikan informasi terutama bagi generasi Z bidang logistik akan pentingnya *career development* untuk mencegah adanya keinginan keluar (*turnover intention*).
 - b) Diharapkan mampu memberikan informasi terutama bagi generasi Z bidang logistik akan pentingnya *work engagement* dalam mencapai tujuan organisasi.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Riset ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *career development* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z bidang logistik di DKI Jakarta. Penelitian ini dilatar belakangi dengan tingginya tingkat turnover intention di bidang logistik yang mencapai 82%, sehingga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan terutama perusahaan logistik. Merujuk temuan analisis perihal topik pengaruh *career development* (X_1) dan *work engagement* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta dapat disimpulkan bahwa :

- a. *Career development* (X_1) memberi pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan arah negatif atau bertolak belakang pada karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta. Artinya jika *career development* menurun maka *turnover intention* meningkat dan begitu pula sebaliknya.
- b. *Work engagement* (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta dengan arah negatif atau bertolak belakang. Artinya jika *work engagement* menurun maka *turnover intention* meningkat dan begitu pula sebaliknya.
- c. *Career Development* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) memberi pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan generasi Z bidang logistik di DKI Jakarta.
- d. Dengan melihat adanya pengaruh antara *career development* dan *work engagement* terhadap *turnover intention*, penelitian ini dapat berkontribusi untuk bahan pertimbangan perusahaan untuk terus meningkatkan program *career development* di perusahaan guna meningkatkan *work engagement* karyawan serta mencegah atau menurunkan tingkat *turnover intention*.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

5.2 Saran

Dari temuan analisis, penulis mampu mengajukan beberapa usulan guna mencegah meningkatnya *turnover intention* pada karyawan generasi Z bidang logistik DKI Jakarta, yaitu :

- a. Untuk mencegah tingginya *turnover intention*, sebaiknya perusahaan meningkatkan program *career development* secara terstruktur, dan komprehensif melalui penyediaan fasilitas yang lebih memadai, penambahan mentor atau narasumber pelatihan yang ahli dalam bidangnya, dan melakukan evaluasi terhadap materi terhadap kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja karyawan, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan operasional logistik berjalan secara cepat dan tepat.
- b. Untuk mencegah tingginya *turnover intention*, sebaiknya perusahaan meningkatkan keterlibatan karyawan dan pemberian hak-hak karyawan guna meningkatkan *work engagement* karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- c. Untuk menurunkan *turnover intention*, sebaiknya perusahaan meningkatkan program *career development* dan meningkatkan keterlibatan karyawan dan pemberian hak-hak karyawan.
- d. Terdapat kelemahan pada penelitian ini karena variabel *career development* dan *work engagement* hanya mampu mempengaruhi variabel *turnover intention* dalam kategori sedang, sehingga sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan variabel beban kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini . <http://penerbitzaini.com>
- Ajjiah, N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Stres Kerja Pada Pt. Metropolitan Land, Tbk Cabang Metland Menteng*. STEI Jakarta.
- Anugerah Izzati, U., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Astuti, A. T. W. (2021). *Pengaruh Phubbing Terhadap Kualitas Komunikasi Interpersonal Generasi Z Di Kota Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Azzahra, A. D. (2024). *Strategi Mengurangi Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit X Kota Depok* [Thesis]. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Banu Astawa, I. G. P., & Handriyani, P. E. (2022). Pengaruh Tingkat Penghasilan, Pemahaman Aturan Perpajakan, dan Sosialisasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Kabupaten Buleleng. *Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi*, 11(1), 13–22.
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022a). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 46, Issues 1–2, pp. 139–157). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022b). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 46, Issues 1–2, pp. 139–157). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Cahaya Dewi, N., & S. Herianti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Communication UII. (2023, September 18). *Gen Z Susah Diajak Kerja Sama dalam Dunia Kerja? Simak Fakta-fakta Berikut Sebelum Men-Judge*. Communication Uii.Ac.Id. <https://communication.uui.ac.id/gen-z-susah-diajak-kerja-sama-dalam-dunia-kerja-simak-fakta-fakta-berikut-sebelum-men-judge/>
- Dasvil. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Karya Sukses* [Thesis]. Universitas Buddhi Dharma.
- Databooks. (2023, June 9). *Kurang Diakui hingga Beban Kerja Berlebih, Ini Alasan Warga RI Tak Bahagia dengan Pekerjaannya*. Databooks.Katadata.Co.Id.
- Delloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change*.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Deloitte. (2020). *Deloitte Millennial Survey Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0*.
- Dewi, N. komang S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Karangasem Skripsi*.
- Dewi Umiati, S., & Hamka. (2023). Strategi Pengembangan Karir Untuk Mengatasi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Pada Personel Polri (Studi Kasus : Satker Bid Tik Polda Metro Jaya). In *Journal Of Public Policy and Applied Administration* (Vol. 5, Issue 1).
- Dinisari, M. C. (2023, July 26). *Karakteristik Gen Z dalam Dunia Kerja*. Kabar24.
- Diva, P., Sadri, A., Govika, A., Dewi, K., & Darmayanti, N. L. (2021). Analisis Kebutuhan Kompetensi SDM Bidang Logistik Dengan Metoda Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Teknologi Transportasi Dan Logistik*, 2(2), 97–106.
- Dwita, F. (2024). *Keinginan Pindah Kerja Dilihat Dari Kepemimpinan Toksik, Kelelahan Emosi, Stres Kerja, Perlakuan Adil Dan Organizational Silence Pada Karyawan Industri Logistik Di Wilayah Bekasi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Dzakkiansyah, M., Ruhadi, R., & Setiawan, I. (2022). Apakah Harga Saham dapat Dipengaruhi Return on Equity dan Return on Investment? Studi pada Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Indonesian Journal of Economics and Management*, 2(3), 583–589. <https://doi.org/10.35313/ijem.v2i3.3761>
- Fahrizal, I., Santoso, B., & Budiono, A. (2023). Unlocking Work Engagement: How Leadership and Total Rewards Impact Employee Work Engagement Through the Mediating Role of Service Climate in Supply Chain and Logistic Company in Indonesia. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(2), 328–349. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i2.19791>
- Fatma, N., Fajri Irfan, N., Finatry Latiep, I., Amkop Makassar, S., & Digital, B. (2021). Analisis Keputusan Pembelian Produk Menggunakan Persepsi Harga dan Kualitas Produk. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(2), 533–540. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>
- Febriani, I. A. (2023). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kerjasama Tim dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Dua Bandar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Febriyansi, R. (2020). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Career Development Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi Sema UIN Raden Fatah Palembang Periode 2018*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Fergi, I. Y., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Logistik. *Journal Of Social Science Research*, 3, 2477–2489.
- Gallup. (2023, September 5). *State of the Global Workplace Report: Why Does Employee Engagement Research Matter?* Gallup.Com.
- Gentina, E. (2020). Generation Z in Asia: A Research Agenda. In *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalization* (pp. 3–19).



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201002>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodstats. (2024, May 27). *Jabodetabek Menjadi Kota Paling Dipilih Masyarakat Untuk Bekerja*. Data.Goodstats.Id.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793–802.
- Harnoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Helen Novita Sari, Nur Rahmania, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>
- Hertanto, E. (2017). *Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala*. Erlangga.
- Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Work Engagement Dan Career Development Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta*. UNISMA Bekasi.
- Ketut, N., Andriani, K., Made, P. I., Widhi Kusuma, W., Kadek, N., Sarwani, A., Desi, P., Hikmaharyanti, A., & Hum, M. (2022). Peran Generasi Z Dalam Pemanfaatan Teknologi Pada Era Society 5.0. *Prosiding Webinar Nasional Pekan Ilmiah Pelajar (PILAR)*, 241–246.
- Kholifah, U. N. (2022). *Pengaruh Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Di Tengah Covid - 19 (Studi Kasus PT Indonesia Ferry Property)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Kumpanan. (2024, January 25). *Mengapa Banyak Orang yang Mencari Pekerjaan di Jakarta? Ini Alasannya*. Kumpanan.Com.
- Learning and Performance Institute. (2022, September 12). *The Job-Hopping Survey: Reasons Why People Resign*. Thelphi.Org.
- Listiyani. (2021). *Pengaruh Word Of Mouth Communication dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Minat Beli Produk Es Krim Wall's Cornetto Cheese Boba Di Kios/Teras Indomaret Daerah Warakas IV* [Thesis]. Politeknik Negeri Jakarta.
- Maranata, B. H. (2020). *Pengaruh Job Crafting Terhadap Kesejahteraan Subjektif Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Kasus Pada Karyawan Industri Kerajinan Kulit)*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mardiah, E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian Sosial Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur* [Thesis]. Universitas Nasional.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Mariane, I., Kusnadi, I. H., & Baihaqi, M. R. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dahana (Persero) Subang* (Vol. 2, Issue 1). <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- Maulidyah, F. (2023). *Pengaruh Career Development, Burnout, Dan Organizational Culture Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang* [Thesis]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Meiliawati, R., Sutanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Merdiaty, N., Si, M., Corsini, A., & Nugraha, W. (2024). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). Eurika Media Aksara.
- Mobley, W. H. (2019). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muchtadin. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13, 377–391.
- Novitasari, M. (2022). Outsourcing Turnover Analysis at PT Bank Negara Indonesia's Digital Operational Division. *The 3rd International Confrence on Governance, Pulic Administration, and Social Science*.
- Palgoena, G. E. (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian di Kedai Choco Story Kecamatan Purwoharjo*. STIE Malangkucecwara.
- Paraswati, A. (2024). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Gen-One PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Dimediasi Oleh Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan Gen-One PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Pasai, P. M., Ariffien, A., & Adiprasetyo, W. (2023). *Analisis Keterlambatan Pengiriman Barang di PT. Sicepat Ekspres Line Haul Bandung Menggunakan Metode Lean Service* [Thesis]. Universitas Logistik & Bisnis Internasional.
- Pramana, Y., & Sanusi, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Federal International Finance Cabang Kedaton*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Pratama, T. (2020). *Analisis Kualitas Website SMK Yadika Jambi dengan Metode Webqual* [Thesis].
- Qanit Naufan Zakaria, A., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *JMPIS*, 5(4). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>
- Rahmawati, N., & Abadiyah, R. (2024). The Impact of Employee Engagement and Work Engagement on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variable on Medical Workers Hospital Sidoarjo. *UMSIDA*, 1–18.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (7th ed.). PT Rajagrafindo.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Romadhona, S. (2023, September 25). *Teknologi Jadi Nafas Gen Z, Tonggak Penentu Indonesia Maju*. Umsida.Ac.Id.
- Sandi, M., & Tuti, M. (2022). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta). *Journal Human Capital Development*, 9(2), 1–12.
- Saut, E., Hutahaean, H., Wahyu, Y., Tiara, P., & Perdini, A. (2020). *Pengantar Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). CV Pena Persada.
- Schaufeli, W. (2021). *Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement?* *Frontiers in Psychology* (12th ed., Vol. 1).
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data, dan Analisis)*. Penerbit Widina.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA, cv.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT X Bandung. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Supply Chain Indonesia. (2024, August 5). *Strategi Pengembangan Sektor Logistik untuk Pencapaian Target Pertumbuhan Ekonomi*. Supplychainindonesia.Com.
- Supply Chain Indonesia. (2025, January 10). *SCI: 2025, Sektor Logistik Tumbuh 12,5 Persen*. Supplychainindonesia.Com.
- Syahfitri, P. R. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa Tahun 2019*. STIE Indonesia Jakarta.
- Syahputra, Y. A. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Martina Berto* [Thesis]. STIE Indonesia .
- Syari, F. M. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Syarweny, N., Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., & Wahyudin, Y. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM* (1st ed.). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Syarweny, N., Ainun, A. N. A., Widyastuti, A. E. S., Sawerah, S., Mohyi, A., Hani, E. P. E. S., Budiyono, H., & Tulhusnah, L. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* (1st ed.). Azzia Karya Bersama. <https://www.researchgate.net/publication/387754893>
- Tanuwijaya, J., & Novrandy, R. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Engagement Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi UNSRAT*, 9, 414–430.

Theresia, I. A., Dwi, K., & Saraswati, H. (2023). Work Engagement Karyawan Terhadap Perusahaannya Dapat Meningkatkan Karena Kemampuan Learning Agility. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 172–184.

Tri, R., Nugraheni, H., Winarsunu, T., Ratih, &, & Pertiwi, E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105.

Yuniasanti, R., & Suhaini. (2024). The level of work engagement at generation z. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 19(2), 253–263.
<https://doi.org/10.26905/jpt.v19.i2.14111>

