

ADAPTASI ALAT UKUR EXPANDED MULTIDIMENSIONAL TURNOVER INTENTION SCALE (EMTIS)

Maryam Alifah Hanan¹, Yohana K. A. Yuwana², Taufiq Nur Wicaksono³, Yulius Liq⁴, Anwar⁵

Universitas Mercu Buana Yogyakarta^{1,2,3,4,5}

Email: *maryamalifah18@gmail.com¹, 245010002@student.mercubuana-yogya.ac.id²,
245010017@student.mercubuana-yogya.ac.id³, liqyulius@gmail.com⁴, anwar@mercubuana-yogya.ac.id⁵

Received : 16 Januari 2025

Accepted : 21 April 2025

Published : 30 April 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi alat ukur *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) pada karyawan generasi Z. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 182 orang. Alat ukur ini dikembangkan oleh Ike, dkk. (2023) merupakan instrumen yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu status sosial subjektif, budaya organisasi, orientasi pribadi, ekspektasi, dan jenjang karier dengan 25 item. Proses adaptasi mengikuti standar *ITC Guidelines for Translating and Adapting Test* (ITC, 2018). Analisis reliabilitas dilakukan dengan mencari koefisien alpha Cronbach, dan validitas dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item Total Correlation* dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil menunjukkan bahwa *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) versi Bahasa Indonesia memiliki konsistensi internal yang tinggi ($\alpha = 0.966$) dan validitas konstruk koefisien *Corrected Item Total Correlation* berada antara 0.367 – 0.848. Selain itu, validitas konstruk berdasarkan *Confirmatory Factor Analysis* menunjukkan model fit. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa 25 item yang terdapat dalam *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) yang sudah diadaptasi dapat digunakan untuk mengukur *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di Indonesia.

Kata Kunci: Adaptasi alat ukur, turnover intention, generasi z

ADAPTATION OF THE EXPANDED MULTIDIMENSIONAL TURNOVER INTENTION SCALE (EMTIS) MEASURE TOOL

ABSTRACT

This study aims to adapt the *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) measurement tool on generation Z employees. Respondents who participated in this study were 182 people. This measuring instrument developed by Ike, et al. (2023) is an instrument consisting of 5 dimensions, namely subjective social status, organizational culture, personal orientation, expectations, and career path with 25 items. The adaptation process follows the standard *ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (ITC, 2018). Reliability analysis was conducted by finding Cronbach's alpha coefficient, and validity was conducted using *Corrected Item Total Correlation* and *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). The results show that the Indonesian version of the *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) has high internal consistency ($\alpha = 0.966$) and the construct validity of the *Corrected Item Total Correlation* coefficient is between 0.367 - 0.848. In addition, construct validity based on *Confirmatory Factor Analysis* showed model fit. Thus, the results show that the 25 items contained in the adapted *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) can be used to measure *Turnover Intention* in generation Z employees in Indonesia.

Keywords: Adaptation of measuring instruments, turnover intention, generation z

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan berharga dalam perusahaan, karena SDM memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan organisasi (Batarlienè, dkk., 2017). Sebagian besar karyawan di perusahaan saat ini adalah generasi Z, yang dikenal memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya (Fajriyanti, dkk., 2023). Generasi Z cenderung mencari fleksibilitas kerja, menilai pentingnya keberlanjutan, dan lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Rangga & Hermiati, 2023). Menurut penelitian Chillakuri (2020), generasi Z kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan dalam waktu tiga bulan apabila terdapat ketidaksesuaian antara apa yang mereka harapkan dengan kenyataan yang ada. Oleh karena itu, jika perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik, ada kemungkinan karyawan akan memilih untuk mengundurkan diri (Afandi, dkk., 2022).

Hal ini dapat meningkatkan *turnover intention* di perusahaan, yang saat ini menjadi fenomena yang banyak dihadapi oleh organisasi (Syahronica, dkk., 2015). Menurut Ike, dkk. (2023), *turnover intention* merujuk pada kesengajaan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari organisasi. Dalam konteks ini, *turnover intention* dianggap sebagai indikator awal dari kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat berujung pada tingginya tingkat pergantian karyawan (Supriadi, dkk., 2021). Sejalan dengan itu, penelitian Tampubolon dan Sagala (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah niat yang sudah dipikirkan matang-matang oleh karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Yanuari, dkk. (2024) juga menambahkan bahwa *turnover intention* mencakup pergantian karyawan, baik yang keluar secara sukarela maupun tidak.

Menurut Ike, dkk. (2023) *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat pribadi maupun yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Faktor internal, seperti tingkat kepuasan kerja, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan karier, seringkali menjadi penyebab utama karyawan mempertimbangkan untuk berhenti. Di sisi lain, faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, tingkat pengangguran, dan peluang pekerjaan yang lebih menarik di pasar kerja, juga dapat memperkuat niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Topik ini penting karena *turnover intention* dapat berdampak signifikan terhadap keberlanjutan dan kinerja organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menyebabkan hilangnya karyawan berbakat dan berpengalaman, yang pada gilirannya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Selain itu, turnover yang tinggi dapat

mengganggu stabilitas tim kerja, menurunkan semangat kerja, serta mengurangi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi, perlu dilakukan pengukuran terlebih dahulu. Namun, banyak alat ukur yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* masih memiliki keterbatasan. Sejalan dengan pendapat Ike, dkk. (2023), pengukuran sebelumnya memiliki berbagai keterbatasan, antara lain dalam aspek psikometrik, reliabilitas, dan validitas, serta jumlah item dan sampel yang terbatas. Selain itu, alat ukur tersebut hanya mengukur dua dimensi *turnover intention* (perspektif ekstrinsik dan intrinsik), yang justru tidak memperluas pemahaman tentang *turnover intention*, melainkan lebih cenderung mendorong pencarian pembenaran atas keinginan untuk melakukan *turnover*.

Untuk mengembangkan pengukuran *turnover intention* yang lebih komprehensif dan tervalidasi, Ike, dkk. (2023) mengembangkan *Expanded-multidimensional turnover intentions scale* (EMTIS). Skala ini terdiri dari 25 item kuesioner yang mencakup 5 dimensi, yaitu: (1) *Subjective social status*, (2) *Organisational culture*, (3) *Personal orientation*, (4) *Expectation*, dan (5) *Career growth*. Dalam konsepnya, Ike, dkk. (2023) menjelaskan dimensi - dimensi tersebut sebagai berikut: a) *Subjective social status* merujuk pada pandangan individu mengenai posisi mereka dalam struktur sosial, yang didasarkan pada indikator status sosial ekonomi objektif, seperti pekerjaan dan pendapatan; b) *Organisational culture* mencakup seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap di antara anggota organisasi yang dapat meningkatkan kinerja bisnis dan mempengaruhi sikap kerja; c) *Personal orientation* berhubungan dengan masalah kesehatan, usia, pertimbangan pengasuhan anak, dan kesejahteraan individu; d) *Expectation* adalah keyakinan bahwa organisasi akan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka; e) *Career growth* mencakup sejauh mana individu memandang bahwa organisasi memberikan peluang, dukungan, dan lingkungan yang memungkinkan pencapaian tujuan karier mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi alat ukur EMTIS ke dalam versi bahasa Indonesia, yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* karyawan generasi Z dalam berbagai aspek. Dengan adanya adaptasi alat ukur ini, peneliti berharap dapat memperoleh instrumen yang lebih relevan untuk mengukur *turnover intention* karyawan generasi Z di Indonesia. Hal ini penting karena *turnover intention* sering kali dianggap sebagai indikasi awal potensi kehilangan karyawan, yang dapat mengancam stabilitas organisasi (Syahronica, dkk., 2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu tidak hanya

mengidentifikasi *turnover intention*, tetapi juga menggali penyebab mendalam dari niat tersebut. Dengan pemahaman yang lebih baik, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta harmonis.

Metode

Alat ukur *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) yang diadaptasi dalam penelitian ini dikembangkan oleh Ike, dkk. (2023) yang terdiri dari 5 dimensi, diantaranya yaitu Status Sosial Subjektif (4 item), Budaya Organisasi (3 item), Orientasi Pribadi (8 item), Ekspektasi (5 item), dan Jenjang Karier (5 item). Alat ukur tersebut disusun dalam bentuk skala Likert dengan 5 respon jawaban, yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju; netral, setuju dan sangat setuju. Nilai reliabilitas Cronbach's alpha yang diperoleh untuk dimensi status sosial subjektif adalah 0.903, untuk dimensi budaya organisasi 0.861, dimensi orientasi pribadi 0.934, dimensi ekspektasi 0.911, dan dimensi jenjang karier 0.927. Selain itu, uji validitas dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan hasil GFI 0.910, NFI 0.916, CFI 0.936, RMSEA 0.061, dan SRMR 0.0504.

Proses adaptasi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah ITC *Guidelines for Translating and Adapting Test* (ITC, 2018) diantaranya yaitu:

1. Peneliti menghubungi penulis yang juga merupakan kontributor, Lawrence Ejike Ugwu, melalui email untuk meminta izin dalam melakukan adaptasi alat ukur *turnover intention* ke dalam Bahasa Indonesia.
2. Peneliti melakukan penerjemahan *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia melalui penerjemah tersumpah.
3. Proses peninjauan dilakukan oleh seorang dosen dari Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang memiliki keahlian di bidang psikometri untuk memeriksa versi terjemahan, guna memastikan bahwa terjemahan tersebut akurat dengan makna aslinya, sesuai dengan nilai-nilai dan praktik budaya setempat, serta mudah dipahami oleh responden.
4. Setelah proses peninjauan, peneliti melakukan perbaikan dan penyesuaian, kemudian melaksanakan uji coba instrumen pada sampel yang mewakili populasi sasaran. Tujuan dari uji coba ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen berfungsi dengan baik dalam konteks yang baru dan tidak muncul masalah teknis atau budaya. *Blueprint* dari skala *Expanded Multidimensional Turnover Intention* yang sudah ditinjau dan di adaptasi versi Bahasa Indonesia dapat dilihat pada Appendix 1.

5. Peneliti menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner. Pengujian yang dilakukan meliputi uji reliabilitas, korelasi item total yang dikoreksi, dan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk memperoleh model yang sesuai (fit).

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi alat ukur psikologi yang menilai niat keluar (*turnover intention*) dengan standar psikometri yang mencakup validitas, reliabilitas, serta item yang baik. Penelitian ini melibatkan 150 individu yang bekerja sebagai jumlah sampel awal. Namun, jumlah sampel yang terisi pada akhirnya adalah 182 individu. Mayoritas responden adalah perempuan, yakni sebanyak 113 orang (62,1%), sementara laki-laki berjumlah 69 orang (37,9%). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja dengan rentang usia antara 18 hingga 29 tahun. Sampel diperoleh melalui teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Proses pengambilan sampel dilakukan dengan menyiapkan link digital *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) versi Indonesia melalui google form dan membagikan link tersebut melalui whatsapp dan instagram.

Setelah data dikumpulkan, peneliti melanjutkan dengan menguji reliabilitas dan validitas alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode konsistensi internal dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Alat ukur dianggap reliabel apabila $\alpha > 0,7$ (Kaplan & Saccuzo, 2018). Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, yaitu validitas yang bertujuan untuk memeriksa kesesuaian konstruk teoretis dengan data yang diperoleh di lapangan (Astari, Kadiyono, & Batubara, 2022). Uji validitas konstruk dilakukan dengan metode *Corrected-Item Total Correlation* yang dibantu dengan SPSS, serta menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan AMOS versi 25.

Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji reliabilitas dan validitas konstruk dari alat ukur *turnover intention* yang telah diadaptasi menjadi versi Bahasa Indonesia, yaitu *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS). Berdasarkan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS, didapatkan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha untuk *Turnover Intention* sebesar 0.966. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa alat ukur *turnover intention* memiliki reliabilitas yang baik (Kaplan & Saccuzo, 2018). Sebagai perbandingan, banyak alat ukur psikometri lainnya, seperti yang ditemukan oleh Nunnally & Bernstein (1994) menganggap nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7 sebagai

indikasi reliabilitas yang dapat diterima. Dalam hal ini, nilai yang diperoleh jauh melebihi ambang batas tersebut, menegaskan keandalan alat ukur ini.

Uji validitas konstruk dilakukan dengan menghitung *corrected-item total correlation*, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Corrected-Item Total Correlation*

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
A1	.718
A5	.728
A8	.777
A16	.760
A21	.780
A2	.712
A6	.774
A9	.795
A17	.572
A22	.564
A3	.785
A7	.792
A10	.780
A18	.689
A23	.367
A4	.739
A11	.848
A19	.538
A24	.678
A12	.783
A20	.629
A25	.764
A13	.754
A14	.722
A15	.762

Berdasarkan Tabel 1, rentang nilai *corrected-item total correlation* berkisar antara 0,367 hingga 0,848. Kriteria seleksi menyatakan bahwa item dengan nilai *corrected-item total correlation* < 0,3 dianggap buruk dan perlu dihapus (Friedenberg, 1995). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh 25 item pada alat ukur *turnover intention* dinyatakan valid karena memiliki koefisien *corrected-item total correlation* yang sesuai. Dengan demikian, skor pada setiap butir alat ukur yang telah diadaptasi berkorelasi dengan skor total alat ukur tersebut. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Umar dan Nisa

(2020) yang menekankan pentingnya validitas item dalam memastikan bahwa alat ukur mengukur konstruk yang dimaksud.

Pada tahap berikutnya, dilakukan uji validitas konstruk menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji sejauh mana data yang diperoleh sesuai dengan model teori yang telah diajukan. Kriteria indeks kecocokan yang digunakan untuk menguji model fit dalam penelitian ini mengacu pada Hooper, dkk. (2008), yaitu *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) < 0.08 , *Comparative Fit Index* (CFI) ≥ 0.90 , dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) ≥ 0.90 . Hasil analisis CFA pada uji pertama dengan menggunakan AMOS untuk model lima dimensi menunjukkan bahwa alat ukur hasil adaptasi *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* ke Bahasa Indonesia belum memenuhi kecocokan model atau dapat dikatakan belum fit.

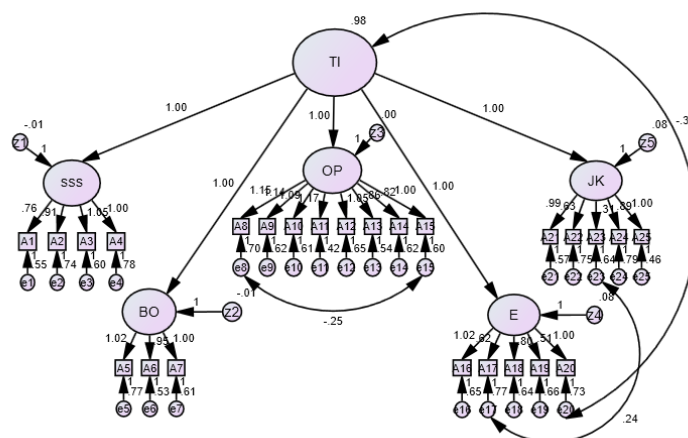
Berdasarkan hasil uji *confirmatory factor analysis* (CFA) diperoleh indeks kecocokan yang disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil uji *confirmatory factor analysis* (CFA)

Indikator	Kriteria	Nilai	Keterangan
RMSEA	< 0.08	0.085	Belum fit
CFI	≥ 0.90	0.893	Belum fit
TLI	≥ 0.90	0.883	Belum fit

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai RMSEA sebesar 0,085 ($> 0,08$), CFI sebesar 0,893 ($\leq 0,90$), dan TLI sebesar 0,883 ($\leq 0,990$). Ketiga nilai ini belum memenuhi kriteria kecocokan model, sehingga model ini belum fit. Peneliti kemudian melakukan uji *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan menggunakan *modification indices* untuk memperoleh kecocokan model antara alat ukur yang telah diadaptasi dan data yang diperoleh. Teknik ini merupakan bagian dari uji CFA, di mana *modification indices* menunjukkan jalur-jalur yang dapat meningkatkan indeks kecocokan pada suatu model (Muticara & Rifameutia, 2021). Untuk melakukannya, peneliti menggunakan AMOS versi 25, yang mengkorelasikan item-item berdasarkan saran yang diberikan oleh AMOS, yang dilihat dari nilai residual *covariances*-nya.

Dengan teknik *modification indices*, maka ditemukan kecocokan model sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil *modification indices*

Setelah dilakukan *modification indices*, diperoleh nilai indeks kecocokan yang memenuhi kriteria, yaitu RMSEA sebesar 0.077 (< 0.08), CFI sebesar 0.913 (≥ 0.90), dan TLI sebesar 0.904 (≥ 0.90). Selain itu, hasil pengujian CFA juga menunjukkan muatan faktor untuk setiap item, seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Faktor *loadings*

Nomor Item	Faktor Loadings
A1	0.55
A2	0.74
A3	0.60
A4	0.78
A5	0.77
A6	0.53
A7	0.61
A8	0.70
A9	0.62
A10	0.61
A11	0.42
A12	0.65
A13	0.54
A14	0.62
A15	0.60
A16	0.65
A17	0.77
A18	0.64
A19	0.66
A20	0.73

A21	0.57
A22	0.75
A23	0.64
A24	0.79
A25	0.46

Berdasarkan Tabel 3, nilai item pada Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale (EMTIS) berkisar antara 0.42 hingga 0.79, yang menunjukkan bahwa seluruh 25 item memenuhi kriteria muatan faktor yang valid. Hal ini sejalan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair (2010), di mana nilai *loading factor* > 0.30 dianggap valid dalam analisis CFA. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan reliabilitas tinggi, *corrected-item total correlation* yang memenuhi kriteria, serta model CFA yang fit. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang telah diadaptasi ini memiliki validitas konstruk yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention* dalam konteks budaya Indonesia.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) versi Bahasa Indonesia adalah alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengukur turnover intention pada individu yang bekerja di Indonesia. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengadaptasian alat ukur untuk memastikan bahwa instrumen tersebut relevan dan akurat dalam konteks budaya lokal (Iin, dkk., 2024). Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang psikometri, khususnya dalam pengembangan alat ukur yang dapat digunakan untuk memahami dinamika *turnover intention* dalam konteks organisasi di Indonesia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, validitas, dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), instrumen *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS) versi Bahasa Indonesia dinyatakan reliabel dan valid. Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.966 menunjukkan konsistensi yang sangat baik dalam mengukur konsep yang dimaksud (Kaplan & Saccuzo, 2018). Uji validitas konstruk dengan *corrected-item total correlation* menunjukkan nilai berkisar antara 0.367 hingga 0.848, memenuhi kriteria validitas (> 0.3) (Friedenberg, 1995). Hasil awal uji CFA menunjukkan model belum fit dengan nilai RMSEA = 0.095, CFI = 0.861, dan TLI = 0.854. Namun, setelah dilakukan penyesuaian melalui *modification indices*, model mencapai kecocokan dengan nilai RMSEA = 0.077, CFI = 0.911, dan TLI = 0.903, sesuai dengan kriteria (Hooper dkk., 2008). Selain itu, nilai *factor*

loadings berkisar antara 0.43 hingga 0.87, memenuhi standar validitas Hair dkk. (2010) yang menetapkan nilai > 0.30 sebagai indikator yang valid. Dengan demikian, EMTIS versi Bahasa Indonesia terbukti sebagai alat ukur yang andal dan sesuai untuk mengukur *turnover intention* dalam konteks penelitian ini.

Referensi

- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran kepemimpinan autentik dan person-job fit terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 282–293. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p282-293>
- Astari, K., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2022). Adaptasi alat ukur the employee engagement scale (EES). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 511–520.
- Batarlienė, N., Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., Šapalaitė, I., & Jarašūnienė, A. (2017). The impact of human resource management on the competitiveness of transport companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356>
- Chillakuri, B. (2020). Examining the role of supervisor support on generation Z's intention to quit. *American Business Review*, 23(2), 408–430. <https://doi.org/10.37625/abr.23.2.408-430>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis motivasi kerja generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological testing: Design, analysis, and use*. Allyn & Bacon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (seventh ed)*. Pearson Education.
- Hooper, D., Coughlan, J., & R. Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60.
- Iin, H., Kartini, K., Viella, O. L., Vlarisa, V., Wyandini, D. Z., & Hidayat, G. U. M. (2024). Adaptasi alat ukur dating anxiety scale for adolescents (DAS-A) versi bahasa indonesia. *Jurnal Keluarga Sehat Sejahtera*, 22(2), 96–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/jkss.v22i2.67397>
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 271. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>

- ITC. (2018). *International Journal of Testing*, 18(2), 101–134.
<https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Kaplan, R. M., & Saccuzo, D. P. (2018). *Psychological testing : principles, applications, and issues*. Cengage Learning.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. McGraw-Hill.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di kabupaten bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2990–3000.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods) (Sutopo, Ed.)*. Alfabeta, CV.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT pembangunan jaya ancol tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1–6.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. BUM divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Umar, J., & Nisa, Y. F. (2020). Uji Validitas Konstruk dengan CFA dan Pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 9(2), 1–11.
<https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.16964>
- Supriadi, K. V., Trang, I., & H. Rogi, M. (2021). Analisis faktor - faktor yang menyebabkan turnover intention di PT. sinar galesong prima cabang boulevard manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1215–1224.
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Memprediksi turnover intention: peran gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064–2075.