Vol. 10 No. 2, Tahun 2024, 185 – 198

JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)
https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/index
E-ISSN: 2502-5678; P-ISSN: 2502-1400

TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA PRIA GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA

Resti Husia Emillia[1], Asmadhini Handayani Rahmah[2], Sofia Ulfa Eka Hadiyanti[3]
[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia
Email korespondensi: [2] ahr811@umkt.ac.id

Riwayat Artikel:

Diterima:
26 Juni 2024
Direvisi:
13 November 2024
Disetujui:
28 November 2024

Klasifikasi JEL:
J28, O15

Kata kunci:

Generasi Z; karyawan; kepemimpinan; lingkungan kerja; *turnover intention*.

Keywords:

Employee; *Generation z; leadership*; *turnover intention*; *work environment.*

Cara mensitasi:

Emillia, R. H., Rahmah, A. H., Hadiyanti, S. U. E. (2024). *Turnover Intention* Pada Pekerja Pria Generasi Z Di Kota Samarinda. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 10*(2), 185 – 198. DOI: https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i2.10139

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *toxic leadership* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada pekerja pria generasi Z di Kota Samarinda. Populasi penelitian ialah pekerja pria generasi Z di Samarinda, dengan jumlah sampel 165 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form* dan teknik analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *toxic leadership* dan *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja pria generasi Z di Kota Samarinda. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang positif, mengurangi perilaku kepemimpinan yang *toxic*, dan mencegah adanya *workplace bullying* agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada pekerja pria generasi Z. Dengan berkurangnya tingkat turnover diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of toxic leadership and workplace bullying on turnover intention in Generation Z male workers in Samarinda City. The study population was Generation Z male workers in Samarinda, with a sample size of 165 people. The data collection method used a questionnaire through Google Forms, and the data analysis technique used was multiple linear regression. The results showed that toxic leadership and workplace bullying have a positive and significant effect on turnover intention in Generation Z male workers in Samarinda City. The implication of this research is the need for companies to create a positive environment, reduce toxic leadership behavior, and prevent workplace bullying to reduce turnover intention in Generation Z male workers. Lowering the turnover rate is hoped to increase company productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada pekerja, pegawai, atau tenaga kerja yang bekerja di dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan menghadapi persaingan bisnis. Perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, seperti pengembangan pekerja, pemberian *reward*, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta melakukan perekrutan tenaga kerja yang ketat (Putri et al., 2023). Sementara itu, angkatan kerja kini telah mulai banyak didominasi oleh generasi muda, seperti dengan Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Generasi Z lahir pada tahun 1990-an sampai dengan 2012. Generasi dengan rentang usia tersebut juga dikenal sebagai generasi yang memiliki kepribadian yang fleksibel serta lebih mudah untuk menerima perbedaan dalam menyelesaikan masalah (Putri, 2024).

Menurut Ismail & Nugroho (2022), hadirnya Generasi Z menunjukkan beberapa perbedaan dalam karakteristik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Integrasi Generasi Z ke dalam organisasi juga akan menimbulkan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pekerja Generasi Z lebih cenderung berperan aktif dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki keinginan yang kuat untuk belajar, serta lebih berorientasi pada tujuan dan hasil. Namun, Generasi Z juga menghadapi berbagai tantangan, seperti tingkat kecemasan dan depresi yang lebih tinggi, serta kesulitan di tempat kerja akibat tuntutan pekerjaan yang penuh tekanan yang menyebabkan pekerja mengalami *turnover intention*.

Turnover intention ialah sikap pekerja yang pada dasarnya ingin meninggalkan atau pindah dari pekerjaan atau perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan memberikan jaminan masa depan. *Turnover intention* juga memiliki dampak negatif bagi perusahaan, seperti biaya, waktu, dan kehilangan kompetensi pekerja (Arlen & Hamsal 2024). Perlu disadari bahwa terjadinya *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status, dan lain sebagainya. Selain itu, *turnover intention* juga bisa terjadi karena keinginan pekerja itu sendiri untuk berpindah ke perusahaan yang menurutnya dapat menjamin masa depan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z, terutama pada saat generasi tersebut merasa terancam atau merasa tidak puas dengan situasi atau tempat kerja, dapat dengan mudah melakukan *turnover intention*. Seperti penelitian yang telah dilakukan (Eagly & Wood, 1999) yang mengemukakan bahwa pria dan wanita sering kali memiliki harapan dan perilaku yang berbeda dalam konteks pekerjaan, penelitian ini menunjukkan bahwa pria cenderung lebih ambisius dalam pencarian karir dan lebih terbuka terhadap resiko, yang dapat memengaruhi keputusan dalam memilih peluang karir yang menarik. Pengaruh ini juga dapat mempengaruhi Generasi Z khususnya pada pekerja pria Generasi Z, di mana pria Generasi Z dapat mencari peluang karir yang lebih menarik baik dari segi pengembangan profesional maupun finansial. Sementara itu, gaya kepemimpinan kini sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Seorang pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dan beberapa pemimpin dapat mengelola bawahannya dengan sangat baik dan dapat menawarkan beberapa peluang yang menguntungkan kelompoknya, sementara beberapa pemimpin lainnya memiliki karakteristik kepemimpinan yang beracun atau biasa disebut dengan istilah "*toxic leadership*" (Pratiwi *et al*., 2020).

Toxic leadership menggambarkan pemimpin yang bersikap ofensif, manipulatif, dan menyakiti bawahannya. Hal ini dapat berdampak negatif pada keamanan dan keberhasilan organisasi. Pemimpin toksik cenderung mementingkan tujuan pribadi, menggunakan intimidasi dan paksaan, serta mengabaikan masukan dari tim. Kepemimpinan toksik dapat menciptakan budaya ketakutan, di mana karyawan enggan berkontribusi karena takut akan pembalasan (Ofei et al., 2023). *Toxic leadership* banyak sekali memberikan dampak yang negatif seperti menurunnya motivasi, kepuasan, produktivitas, komitmen, kreativitas serta masalah kesehatan yang bisa mempengaruhi operasi perusahaan. Oleh

karena itu, kebanyakan dari Generasi Z khususnya pada pria sangat tidak nyaman dengan adanya *toxic leadership* dikarenakan hal tersebut dapat menghambat kinerja serta kreativitas yang dimiliki, dan dapat menurunkan minat kerja dari generasi tersebut, seperti yang diketahui bahwa generasi Z terutama pada pria cenderung memiliki emosi yang tidak stabil sehingga dapat menyebabkan pekerja tersebut mengalami *turnover intention* (Rahmi et al., 2021). Namun terdapat penelitian sebelumnya mengenai pengaruh antara *toxic leadership* dengan *turnover intention*, dimana yang pernah dilakukan oleh (Ofei et al., 2023) ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi penerapan *toxic leadership* yang dilakukan pemimpin pada pekerja maka akan mempengaruhi intensitas *turnover intention* yang dilakukan pekerja tersebut. Selain itu faktor lain yang membuat pekerja pria pada Generasi Z suka berpindah tempat kerja ialah kebanyakan dari Generasi Z menginginkan tempat kerja yang memberikan mereka kebebasan serta fleksibelitas, namun disaat yang bersamaan juga tempat kerja kini telah menjadi tempat yang tidak aman bagi para pekerja khususnya pada pria Generasi Z, dimana tempat kerja dapat mengalami ketidaknyamanan seperti adanya penindasan terhadap pekerja seperti istilah sekerang ini yaitu *workplace bullying.*

Workplace bullying didefinisikan sebagai perilaku tidak masuk akal yang ditujukan kepada pekerja atau kelompok pekerja, yang menimbulkan risiko bagi kesehatan dan keselamatan mereka. Perilaku tersebut mengacu pada tindakan yang memperdaya, mempermalukan, mengintimidasi, atau mengancam, dan dapat menyebabkan *turnover intention*. Sementara itu, dampak negatif dari *workplace bullying* terutama yang dirasakan oleh Generasi Z, khususnya pada pria. Hal ini karena Generasi Z pria cenderung lebih mementingkan harga diri di atas segalanya (Dewi et al., 2021). Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Favaro et al., (2021) menyimpulkan bahwa *workplace bullying* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pria lebih mungkin mengalami *workplace bullying* dibandingkan dengan perempuan. Hal ini juga menjelaskan bahwa Generasi Z khususnya pada pria sangat rentan dalam kasus *workplace bullying*, karena tingginya harga diri yang dimiliki oleh pria sehingga menyebabkan generasi tersebut tidak akan tahan dengan perlakuan yang semena-mena seperti *bullying*. Oleh karena itu, penting bagi seluruh pekerja maupun pemimpin untuk bisa mengatasi *bullying* di tempat kerja dan dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dari suatu perusahaan Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan parsial antara variabel-variabel tersebut yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang, maka penelitian ini memiliki tujuan: (1) untuk menganalisis pengaruh *toxic leadership* terhadap *turnover intention* pada pekerja pria Generasi Z di Kota Samarinda dan (2) untuk menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada pekerja pria Generasi Z di Kota Samarinda.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Turnover Intention*

Toxic leadership didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki perilaku yang kasar, manipulatif serta mengintimidasi terhadap bawahannya, yang pada akhirnya dapat merugikan kesejahteraan di perusahaan dan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman pada setiap pekerja yang berada di bawah pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan tersebut. *Toxic leadership* juga dapat mengurangi semangat, harga diri, dan motivasi terhadap pekerja. Dengan demikian pekerja menjadi kurang peka terhadap orang lain dan menurukan rasa keterlibatannya sebagai pekerja serta kurangnya kepuasan kerja menjadikan pekerja tersebut memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention* (Ofei *et al*., 2023). Sementara itu komitmen yang dimiliki seorang pekerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan. *Toxic leadership* dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikologis, termasuk adanya *bullying*, intimidasi, atau perlakuan yang tidak adil. Hal ini dapat merusak kesejahteraan pekerja dan meningkatkan keinginan pekerja untuk mencari lingkungan

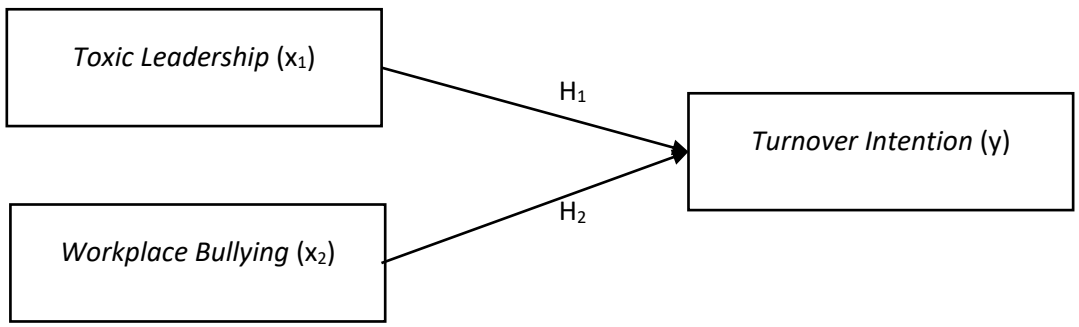
kerja yang lebih positif dan mendukung (Naeem & Khurram, 2020). Sikap yang dimiliki pemimpin tersebut pastinya akan membuat pekerja merasa terintimidasi dan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja tersebut, dan pada akhirnya pekerja memilih pindah kerja, maka ini akan berdampak ke perusahaan yang akan mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrisi (2022) mengatakan bahwa semakin tinggi penerapan *toxic leadership* yang dilakukan pemimpin pada pekerja tidak mempengaruhi intensitas *turnover intention* yang dilakukan pekerja tersebut. Hal ini dikarenakan pekerja merasa niatnya untuk pindah didasari oleh faktor internal seperti stres kerja, bukan karena gaya kepemimpinan yang *toxic*. Maka pada penelitian ini menyatakan bahwa *toxic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Namun pada penelitian Naeem & Khurram (2020), Ofei et al. (2023) menyatakan bahwa *toxic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan yang beracun dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja pekerja serta ketidaknyaman pekerja dalam bekerja yang menyebabkan pekerja memiliki niat untuk pindah kerja, sehingga pengaruh dari *toxic leadership* ini menjadikan tingkat *turnover intention* menjadi tinggi. Berdasarkan hubungan antara *toxic leadership* dan *turnover intention* maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_1: *Toxic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*

Workplace Bullying telah menjadi perhatian di dunia kerja saat ini. Masalah intimidasi di tempat kerja diakui oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) sebagai isu kesehatan dan keselamatan kerja yang berskala internasional. ILO mencatat bahwa kekerasan fisik dan emosional di tempat kerja menjadi salah satu masalah serius yang dihadapi. Hal ini menunjukkan bahwa isu penindasan di tempat kerja telah mendapatkan perhatian serius dari komunitas internasional. Meskipun jenis kekerasan lainnya sering mendapatkan sorotan media, namun *workplace bullying* semakin menjadi fokus peneliti, pengusaha, serikat pekerja, dan *professional* di bidang kesehatan dan keselamatan kerja (Indrananta & Supartha, 2021). *Workplace bullying* memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention*, dimana keamanan di tempat kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kemungkinan pekerja untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat *bullying* di tempat kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keininan pekerja untuk berpindah (*turnover intention*). Pekerja yang mengalami ketidakamanan di tempat kerja akan mengakibatkan pekerja tersebut mengalami gangguan mental atau bahkan rehabilitas serta pensiun dini yang merupakan faktor dari penindasan di tempat kerja dan juga menjadikan pekerja tersebut memilih untuk berhenti bekerja secara sukarela dikarenakan sifat buruk yang dialami di tempat kerja tersebut. *Workplace bullying* merupakan faktor yang sangat umum yang menyebabkan tingkat *turnover* menjadi tinggi, dikarenakan ketidakpuasaan pekerja terutama Generasi Z dalam menjalani pekerjaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Oleh karena itu, penting untuk menjaga keamanan di tempat kerja baik dari pekerja maupun pimpinan tersebut, agar tingkat *turnover intention* menjadi berkurang (Yuliani et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Indrananta & Supartha (2021), Develi & Turak (2023) menunjukkan bahwa *bullying* di tempat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin rendah tingkat *bullying* yang dialami oleh pekerja di tempat kerja, maka semakin rendah pula niat untuk keluar (*turnover intention*). Sebaliknya, semakin tinggi perundungan di tempat kerja yang dialami pekerja, maka semakin tinggi pula niat untuk keluar (*turnover intention*). Berdasarkan hubungan antara *workplace bullying* dan *turnover intention*, dihasilkan rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_2: *Workplace bullying* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi terdiri dari semua pekerja pria generasi Z di Kota Samarinda, sementara sampel ditentukan melalui teknik *accidental sampling*, yang memungkinkan peneliti memilih responden secara kebetulan. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus *unknown population*, menghasilkan jumlah minimal 67 responden, namun dibulatkan menjadi 100 responden untuk meningkatkan keandalan data. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan *Google Form*, yang dirancang untuk menganalisis variabel-variabel terkait dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda, menggunakan persamaan $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, dengan tujuan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Toxic Leadership (X_1)	Pengontrolan Pekerjaan	1. Terbatas dalam bekerja	Likert
	Menyerang Privasi Bawahan	1. Pemimpin mencampuri urusan pribadi 2. Adanya upaya mengumpulkan informasi pribadi tanpa alasan yang jelas	Likert
	Pemimpin Kurang Komunikatif dan Egois	1. Pemimpin lebih meprioritaskan diri sendiri 2. Tidak adil dalam membagi tugas 3. Pemimpin memanfaatkan kekuasaan dan otoritas	Likert
	Tidak Fleksibel	1. Pemimpin sulit menerima perubahan atau masukan baru	Likert
	Ketidakstabilan Emosi dan Sikap Otoriter	1. Pemimpin memiliki sikap yang tidak stabil dan sikap otoriter dalam mengelola tim	Likert
Workplace Bullying (X_2)	Menyembunyikan Informasi	1. Pemimpin dan rekan tidak memberikan informasi secara transparan	Likert
	Menetapkan Target Kerja yang Berlebihan	1. Terbebani oleh target kerja 2. Target kerja tidak sebanding dengan penghargaan yang diberikan	
	Pengucilan di Tempat Kerja	1. Diabaikan dan dikesampingkan di	Likert

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		tempat kerja 2. Dibicarakan dan dipermalukan di tempat kerja 3. Tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan	
	Komentar yang Bersikap Berlebihan	1. Komentar berlebihan 2. Terintimidasi	Likert
	Penyebaran Rumor	1. Rumor yang menjelekkan di tempat kerja 2. Kehilangan kepercayaan rekan kerja	Likert
Turnover Intention (Y)	Tekanan Pekerjaan	1. Job desk berlebihan 2. Kesulitan menjaga pekerjaan dengan kehidupan pribadi	Likert
	Peluang Mencari Pekerjaan Lebih Baik	1. Peluang pekerjaan di tempat lain lebih baik	Likert
	Perlakuan tidak adil	1. Perlakuan yang berbeda 2. Sering tidak mendapat kesempatan	Likert
	Gaji Tidak Sesuai	1. Gaji tidak mencerminkan tingkat keterampilan 2. Gaji tidak sebanding dengan tingkat pendidikan 3. Perbedaan gaji	Likert
	Kekerasan Fisik dan Mental	1. Mempengaruhi kinerja dan produktivitas 2. Keinginan berpindah	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar sebanyak 165 kuesioner dan seluruhnya telah kembali dan dapat diolah. Tabel 2 pada hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa pada pekerja pria Generasi Z di Kota Samarinda yang menjadi mayoritas responden penelitian adalah yang belum menikah, sekitar 87% atau 143 orang dari total 165 responden, dengan 87% responden yang belum menikah tersebut dapat diartikan bahwa ketidakadaan tanggung jawab keluarga dapat membuat lebih mudah mencari peluang baru, yang seringkali menjadi salah satu faktor pendorong *turnover intention*. Selain itu, terdapat juga dari segi usia, presentase tertinggi adalah pada kategori usia 21-23 tahun, dengan 108 responden atau 66% dari total responden, usia ini seringkali dikaitkan dengan pencarian identitas professional, sehingga responden lebih mungkin untuk mempertimbangkan perubahan pekerjaan demi mendapatkan pengalaman yang lebih baik.

Untuk karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/Sederajat, yaitu sekitar 64% atau 106 orang dari total responden, dominasi pendidikan SMA/Sederajat menunjukkan bahwa pekerja dalam kelompok ini mungkin menghadapi batasan akses ke pendidikan tinggi, yang dapat mempengaruhi peluang karir dan meningkatkan niat *turnover*, karena dapat merasa kurang puas dengan posisi yang dijalani. Meskipun 27% responden memiliki gelar S1, angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar masih tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks, yang dapat mempengaruhi motivasi dan ambisi untuk maju. Kurangnya pendidikan tinggi seperti D3, S2, dan S3 juga menunjukkan kebutuhan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan, serta mendorong pendidikan lanjutan, yang dapat

meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*. Sementara itu, responden dengan karakteristik pekerjaan selain Pegawai Negeri Sipil dan Karyawan Biasa mendapat 91 responden atau sekitar 55%, lalu responden dengan jabatan karyawan biasa mendapatkan presentase tertinggi yaitu 89% atau 147 responden, dengan lama bekerja didominasi mulai dari 1-3 tahun yang mendapatkan presentase 45% atau 75 responden. Mayoritas responden bekerja sebagai selain dari Pegawai Negeri Sipil dan menjabat sebagai karyawan biasa dapat membuat pekerjaan tersebut tidak memberikan tantangan atau pengembangan karir yang memadai, hal ini dapat menjadi peningkatan pada keinginan untuk berpindah kerja.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ketiga variabel dinyatakan valid, yaitu nilai kolerasi yang didapatkan 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi (0,1), sehingga data dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Uji reliabilitas menunjukkan koefesien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel *toxic leadership* (X_1) adalah 0,914 (> 0,60), variabel *workplace bullying* (X_2) adalah 0,943 (> 0,60), dan variabel dependen pada *turnover intention* (Y) adalah 0,919 (> 0,60), sehingga pada pengujian ini ketiga variabel dinyatakan reliabel. Lalu pada uji asumsi klasik, seperti uji normalitas terdapat pola sebaran data yang merata dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik penelitian memenuhi asumsi berdistribusi normal. Pada uji multikolinieritas tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan pada *toxic leadership* dan *workplace bullying* mendapatkan nilai *tolerance* 0,374 > 0,1 dan VIF 2,676 < 10. Uji heteroskedastisitas terdapat bahwa *scatterplot* tidak menunjukkan adanya pola tertentu atau pola acak yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis hubungan antara *toxic leadership* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* berdasarkan pengolahan data pada Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Status Pernikahan	Belum Menikah	143	87%
	Menikah (Belum Memiliki Anak)	3	2%
	Pernah Menikah	4	2%
	Menikah (Memiliki Anak)	15	9%
Usia	18-20 Tahun	18	11%
	21-23 Tahun	108	66%
	24-27 Tahun	39	23%
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	2	1%
	SMA/Sederajat	106	64%
	D3	8	5%
	S1/D4	45	27%
	S2	1	1%
	S3	3	2%
Pekerjaan	Pegawai Negeri Sipil	12	7%
	Pegawai Swasta	62	38%
	Lainnya	91	55%
Lama Bekerja	Kurang dari 1 Tahun	68	41%
	1-3 Tahun	75	45%
	4-6 Tahun	16	10%
	7-10 Tahun	3	2%
	Lebih dari 10 Tahun	3	2%
Jabatan	Manajer	11	7%
	Supervisor	7	4%
	Karyawan Biasa	147	89%

Tabel 3. Hasil Ringkasan Pengujian

No	Pengujian	Nilai t	Koefesien B	Hasil Uji	*P-Value*	Nilai Kritis
1	Konstanta		0,543			
	Toxic Leadership (X_1)	5,021	0,392		0,000	0,1
	Workplace Bullying (X_2)	4,693	0,370		0,000	0,1
2	*Adjust R Square*			0,578		

Berdasarkan hasil ringkasan pengujian yang ada pada Tabel 2, hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0{,}543 + 0{,}392(Toxic\ Leadership) + 0{,}370\ (Workplace\ Bullying) + e \qquad (1)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1, dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 0,543. Jika diasumsikan bahwa variabel *toxic leadership* dan *workplace bullying* adalah konstan, maka nilai Y menjadi 0,543. (ii) *Toxic leadership* (x_1) memiliki nilai sebesar 0,392 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *toxic leadership* dengan *turnover intention*, yang artinya searah. Sehingga hal ini dapat dapat diinterpretasikan jika *toxic leadership* semakin sering, maka *turnover intention* akan meningkat, atau sebaliknya. (iii) *Workplace bullying* (x_2) memiliki nilai sebesar 0,370. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *workplace bullying* dengan *turnover intention*, yang artinya searah. Sehingga hal ini dapat dapat diinterpretasikan jika *toxic leadership* semakin sering, maka *turnover intention* akan meningkat, atau sebaliknya.

Pada uji t, (i) *Toxic leadership* terhadap *turnover intention*; (a) Dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut: H_0: *Toxic Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. H_1: *Toxic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. (b) Menentukan taraf signifikansi: Taraf signifikansi sebesar 0,1. (c) Menentukan p- *value* (*sig*): Jika nilai p-*value* < 0,1, maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. (d) Mengambil keputusan: Dari Tabel 1, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,1, artinya H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *toxic leadership* dan *turnover intention*. (ii) *Workplace bullying* terhadap *turnover intention*; (a) Dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut: H_0: *Workplace Bullying* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. H_2: *Workplace Bullying* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. (b) Menentukan taraf signifikansi: Taraf signifikansi sebesar 0,1. (c) Menentukan p- *value* (*sig*): Jika nilai p-*value* < 0,1, maka H_0 ditolak sehingga H_2 diterima (d) Mengambil keputusan: Dari Tabel 1, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,1, artinya H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *workplace bullying* dan *turnover intention*. Kemudian pada koefesien determinasi, hasil menunjukkan bahwa pengaruh dari *toxic leadership* dan *workplace bullying* terhadap turnover intention adalah sebesar 57,8%. Sementara itu, sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Pengaruh *toxic leadership* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *toxic leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa adanya *toxic leadership*, yang ditandai dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang merugikan, dapat meningkatkan niat individu untuk berpindah pekerjaan. Ketika terdapat lingkungan kerja yang tidak mendukung dan adanya tindakan-tindakan tidak sehat dalam kepemimpinan, seperti intimidasi, penyalahgunaan kekuasaan, dan perilaku diskriminatif, maka motivasi individu untuk bertahan dalam

pekerjaan menurun. Hal ini berpotensi menghasilkan tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menghindari atau mengatasi *toxic leadership* guna meminimalkan *turnover intention* dan memastikan produktivitas dan kesejahteraan pekerja yang optimal.

Generasi Z sering kali menghargai transparansi, kolaborasi, dan pengalaman kerja yang bermakna. Terutama pada pekerja pria yang pastinya lebih mencari pemimpin yang dapat memberikan bimbingan, dukungan, dan peluang untuk berkembang. Namun, ketika mendapat pemimpin yang *toxic*, pekerja ini mungkin menghadapi hambatan yang menghambat pengembangan profesional dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Perilaku kepemimpinan yang *toxic*, seperti agresif, manipulasi, dan intimidasi, dapat sangat merugikan kesejahteraan dan kinerja. Generasi Z di Kota Samarinda terutama pria juga dihadapkan pada berbagai tantangan dalam dunia kerja yang mempengaruhi keinginan Generasi Z di Kota Samarinda untuk bertahan di perusahaan saat ini. Sebagai generasi yang baru memasuki dunia kerja, pekerja tersebut memiliki ekspektasi dan nilai-nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya. Banyak di antara Generasi Z di Kota Samarinda yang berharap dapat bekerja di lingkungan yang kondusif, dengan atasan yang dapat memberikan bimbingan dan menghargai pekerja. Sayangnya, realita yang dihadapi justru sebaliknya. Generasi Z pria di Kota Samarinda semakin merasakan tekanan dalam lingkungan kerja akibat gaya kepemimpinan yang *toxic* dari para atasan. Atasan seringkali bertindak sewenang-wenang, memaksa pekerja untuk mengikuti arahan dan aturan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai personal pekerja. Hal ini membuat generasi muda merasa tidak dihargai, direndahkan, dan tertekan secara emosional. Situasi ini sangat mempengaruhi motivasi dan keinginan pekerja untuk tetap bertahan di perusahaan saat ini. Beberapa bahkan mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih memberikan ruang dan penghargaan bagi pekerja.

Dalam beberapa kasus, pemimpin yang *toxic* mungkin menunjukkan perilaku diskriminatif, yang dapat meminggirkan dan meremehkan kontribusi pekerja pria. Hal ini dapat menimbulkan perasaan terisolasi, frustrasi, dan kebencian, yang selanjutnya berkontribusi terhadap ketidakpuasan dan keinginan pekerja untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali tantangan unik yang dihadapi oleh Pria Generasi Z sehubungan dengan *toxic leadership* dan mengambil langkah proaktif untuk mengatasi masalah ini. Hal ini dapat mencakup penerapan kebijakan yang mendorong rasa hormat, dan kesempatan yang sama bagi seluruh pekerja. Selain itu, perusahaan harus memberikan program pelatihan dan bimbingan yang memberdayakan pekerja pria untuk mengembangkan keterampilan, membangun kepercayaan diri, dan mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh *toxic leadership*. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang menghargai komunikasi terbuka, kolaborasi, dan saling menghormati adalah kunci untuk mengurangi dampak negatif *toxic leadership* pada Pria Generasi Z di Kota Samarinda.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Keskin & Kiliç (2023) mengungkapkan bahwa *toxic leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention*, yaitu niat pekerja untuk meninggalkan perusahaan, sering kali dipicu oleh gaya kepemimpinan yang buruk. *Toxic leadership* ditandai dengan perilaku otoriter, ketidakadilan, dan tidak diberikannya penghargaan terhadap pekerja, menjadi faktor utama yang mendorong pekerja mencari pekerjaan lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa *toxic leadership* menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman. Perilaku otoriter dan tidak adil dari pemimpin menyebabkan ketegangan dan stres, serta perasaan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Kurangnya penghargaan dan pengakuan juga menurunkan motivasi pekerja, mendorong pekerja untuk mencari lingkungan kerja yang lebih positif. Dampak ini lebih terasa pada pekerja pria Generasi Z, yang dikenal memiliki kepekaan emosional tinggi dan lebih memperhatikan dinamika hubungan interpersonal serta lingkungan kerja yang lebih baik. *Toxic leadership* meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan sehingga memperkuat *turnover intention*. Penelitian ini menekankan perlunya perusahaan mengatasi *toxic leadership* untuk mengurangi *turnover*

intention. Langkah-langkah yang direkomendasikan meliputi pelatihan kepemimpinan, pengembangan budaya kerja yang adil dan inklusif, serta sistem evaluasi dan penghargaan yang transparan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan memuaskan bagi seluruh pekerja, termasuk pada pekerja pria Generasi Z di kota Samarinda.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Naeem & Khurram (2020), menjelaskan mengenai pentingnya dampak kepemimpinan yang *toxic* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang signifikan antara *toxic leadership* dan peningkatan tingkat *turnover intention* di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa ketika seorang pemimpin bersikap *toxic*, hal itu dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi para pekerja. Pekerja yang menghadapi *toxic leadership* ini kemungkinan akan merasa tidak puas dengan situasi kerja, merasa tidak diperhatikan, atau bahkan mengalami pelecehan verbal atau emosional. Semua faktor ini pada akhirnya dapat memicu niat pekerja untuk mencari pekerjaan baru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Ofei et al., (2023) juga mengungkapkan temuan serupa tentang dampak *toxic leadership* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini menemukan bahwa *toxic leadership* memiliki pengaruh yang signifikan *terhadap turnover inetntion*. Pekerja yang memiliki pengalaman dengan pemimpin *toxic* cenderung mengalami kecemasan, stres, dan ketidakpuasan secara keseluruhan. Sebagai respons terhadap situasi yang tidak memadai ini, pekerja cenderung mengembangkan niat untuk mencari pekerjaan baru sebagai upaya mencapai lingkungan kerja yang lebih baik dan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian yang dilakukan oleh Naeem & Khurram (2020), Ofei et al (2023), serta Keskin & Kiliç (2023), secara konsisten menunjukkan bahwa *toxic leadership* memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*. *Toxic leadership* menciptakan kondisi kerja yang tidak sehat, tidak memadai, dan tidak memenuhi kebutuhan psikologis para pekerja terutama pekerja pria. Hal ini menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, ketidaknyamanan, dan niat untuk mencari alternatif pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan kepemimpinan yang sehat, inklusif, dan mendukung sangat penting untuk menjaga tingkat *turnover intention* yang rendah dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa adanya *workplace bullying*, yang ditandai dengan perilaku intimidasi, penyalahgunaan kekuasaan, dan diskriminasi di tempat kerja, dapat meningkatkan niat pekerja untuk berpindah pekerjaan. Ketika terdapat tempat kerja yang dipenuhi dengan praktik *bullying*, pekerja cenderung mengalami ketidakpuasan kerja, stres, dan penurunan kesejahteraan psikologis. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi pekerja untuk bertahan dalam pekerjaan dan mendorong untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih aman dan mendukung. Oleh karena itu, penting untuk mencegah dan mengatasi *workplace bullying* guna mengurangi tingkat *turnover intention* dan memastikan terciptanya lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif bagi semua pekerja.

Tingkat *workplace bullying* memiliki hubungan yang erat dengan tingkat *turnover intention*, terutama di kalangan Generasi Z di Kota Samarinda. Keamanan di tempat kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat *bullying* yang terjadi di tempat kerja, semakin besar kemungkinan pekerja tersebut memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru. Pekerja yang merasa tidak aman di tempat kerja akan mengalami dampak negatif yang signifikan pada kesejahteraan mental, bahkan bisa berujung pada gangguan kesehatan yang memerlukan rehabilitasi atau bahkan memutuskan untuk pensiun dini. *Workplace bullying* telah menjadi

faktor umum yang berkontribusi pada tingkat *turnover* yang tinggi, khususnya di kalangan pria Generasi Z di Kota Samarinda. Ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaan disebabkan oleh perlakuan buruk yang dialami pekerja di tempat kerja. Perlakuan buruk seperti intimidasi, penghinaan, pelecehan verbal, pengabaian, dan diskriminasi dapat menciptakan lingkungan yang tidak aman, tidak nyaman, dan tidak mendukung bagi para pekerja. Hal ini mengakibatkan stres, kecemasan, penurunan motivasi, dan ketidakpuasan yang signifikan, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention*.

Generasi Z pria di Kota Samarinda semakin resah dengan adanya *workplace bullying* yang dilakukan oleh rekan kerja maupun atasan. Banyak dari pekerja yang merupakan responden dari penelitian ini merasa sering mendapat perlakuan tidak hormat melalui komentar-komentar bernada mengintimidasi dan merendahkan. Sikap ini membuat pekerja merasa tertekan secara emosional dan tidak dihargai atas kontribusi yang pekerja tersebut berikan. Kondisi kerja yang tidak nyaman ini sangat mempengaruhi motivasi serta keinginan generasi muda untuk bertahan di perusahaan saat ini. Beberapa bahkan mulai mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap dapat memberikan lingkungan yang lebih sehat dan mendukung pengembangan karirnya. Dibutuhkan intervensi tegas dari pihak manajemen untuk menghentikan *workplace bullying* dan membangun budaya organisasi yang lebih menghargai pekerja, agar dapat mempertahankan talenta-talenta terbaik Generasi Z di Kota Samarinda.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi et al. (2021), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace bullying* dan *turnover intention*. *Workplace bullying* merujuk pada perilaku negatif yang terjadi di lingkungan kerja, di mana seorang pekerja secara terus-menerus diperlakukan tidak adil, dikucilkan, atau dilecehkan oleh rekan kerja atau atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami *bullying* cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk melakukan *turnover intention*. Pengalaman *bullying* menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan tidak aman bagi pekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi maupun perusahaan di Kota Samarinda untuk mengatasi masalah *bullying* di tempat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, terutama bagi Pria Generasi Z.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monica & Megawati (2021), juga menunjukkan bahwa *workplace bullying* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam survei yang melibatkan pekerja dari berbagai organisasi, ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat *bullying* yang dialami maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* tersebut. *Workplace bullying* dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, karena pekerja yang menjadi korban *bullying* merasa tidak puas dengan pekerjaan dan tempat kerjanya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan di Kota Samarinda untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah *workplace bullying* serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Hal ini akan membantu dalam mempertahankan pekerja yang berbakat serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas pekerja, terutama di kalangan Pria Generasi Z yang ada di Kota Samarinda.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Indrananta & Supartha (2021), menjelaskan pentingnya hubungan antara *workplace bullying* dan *turnover intention*. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat *bullying* yang rendah di tempat kerja berhubungan dengan tingkat *turnover intention* yang rendah pula. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa aman dan dihormati di tempat kerja, pekerja cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *bullying* yang dialami oleh pekerja, semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang di miliki. Temuan ini mengindikasikan bahwa perlakuan buruk, penindasan, dan perundungan di tempat kerja dapat menjadi faktor yang mendorong pekerja untuk mencari pekerjaan baru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Develi & Turak (2023), hasil yang sejalan dengan temuan sebelumnya juga ditemukan. Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *bullying* yang

terjadi di tempat kerja, semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh pekerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari *bullying* dan penindasan guna mengurangi *turnover intention*. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk menjalankan kebijakan yang melawan *bullying* di tempat kerja, serta menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi masalah ini secara efektif. Dengan memperhatikan temuan dari keempat penelitian ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat *bullying* di tempat kerja dan meminimalkan *turnover intention.* Selain itu, penting juga bagi manajemen untuk menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung, di mana pekerja merasa didengar dan dihargai. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan retensi pekerja, dan memperkuat keterlibatan pekerja dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 165 pekerja pria Generasi Z di Samarinda yang kemudian dianalisis, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor, yaitu *toxic leadership* dan *workplace bullying*, memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* pada pria Generasi Z di Samarinda. Penolakan terhadap hipotesis awal (hipotesis nol) menegaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang *toxic* dan kejadian bullying di tempat kerja secara statistik berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menyoroti pentingnya pengelolaan yang serius terhadap kedua masalah ini untuk mengurangi tingkat *turnover intention* di lingkungan kerja. Implikasi dari temuan ini menunjukkan perlunya langkah-langkah pencegahan dan penanganan yang efektif terhadap perilaku *toxic leadership* dan *bullying* di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga menegaskan pentingnya pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada membangun lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ukuran sampel yang terbatas dan fokus pada satu lokasi geografis tertentu, yang mengharuskan penelitian lebih lanjut untuk memperluas cakupan dan validasi temuan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih memperdalam pemahaman tentang dinamika pengaruh faktor-faktor ini terhadap *turnover intention*, serta mengembangkan strategi intervensi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan produktif bagi semua karyawan. Saran yang dapat dilakukan perusahaan adalah mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas untuk menangani perilaku *toxic leadership* dan *workplace bullying*, memperkuat budaya organiasi yang mendukung pekerja, serta melakukan survei kepuasan kerja secara berkala dan pada penelitian selanjutnya dapat menganalisis dengan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Arlen, V. M., & Hamsal. (2024). Pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada perguruan tinggi swasta (studi karyawan generasi z di Kota Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyrakatan*, *18*(1), 330–348.

Develi, A., & Turak, T. T. (2023). *consequences of workplace bullying: findings from public sector via* PLS-SEM. *Alanya Academic Review Journal*, *7*(3), 1387–1400. https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1302573

Dewi, R. S., Dalimunthe, Z. B., & Nilasari, B. M. (2021). *Knowledge management, the effects of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and workplace bullying to turnover intention*. International Journal Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020), 389–396. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.083

Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The Origins of Sex Differences in Science. *American Psychologist*, *68*(4), 1297–1316. https://doi.org/10.1093/sf/68.4.1297

Favaro, A., Wong, C., & Oudshoorn, A. (2021). Relationships among Sex, empowerment, workplace bullying and job turnover intention of new graduate nurses. *Journal of Clinical Nursing*, *30*(9–10), 1273–1284. https://doi.org/10.1111/jocn.15671

Febrisi, D. (2022). *The effect of toxic leadership and job stress on turnover*. *Airlangga Journal of Innovation Management*, *3*(2), 212–222.

Indrananta, I. N. A., & Supartha, I. W. G. (2021). The role of organizational commitments in mediating the effect of workplace bullying on employee turnover intentions. *International Journal of Business Management and Economic Review*, *4*(03), 203–219. https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3270

Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi kerja gen z di era revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(4), 1300–1307. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566

Keskin, S. T., & Kiliç, M. Ö. (2023). Investigation of the relationship between nurses' perception of toxic leadership and their organizational trust levels and turnover intentions. *Journal of Advanced Nursing*, *80*(5), 1859–1867. https://doi.org/10.1111/jan.15951

Monica, A., & Megawati. (2021). Pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement* pada anggota unit kegiatan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *4*(3), 456–470.

Naeem, F., & Khurram, S. (2020). Influence of toxic leadership on turnover intention: the mediating role of psychological wellbeing and employee engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, *14*(3), 682–713.

Ofei, A. M. A., Poku, C. A., Paarima, Y., Barnes, T., & Kwashie, A. A. (2023). Toxic leadership behaviour of nurse managers and turnover intentions: the mediating role of job satisfaction. *International Journal BMC Nursing*, *22*(1), 1–10. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01539-8

Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover intention berdasarkan retensi karyawan dan insentif. *BUDGETING : Journal of Business, Management, and Accounting*, *2*(1), 313–324. https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760

Putri, A. R. Y., Fajri, M. D. J., & Dasmadi. (2023). Penerapan *empoweing leadership* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 293–303.

Putri, P. K. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(1), 30–38. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.650

Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., & Agustiani, H. (2021). *Stress and work engagement: meaningful work as mediator*. Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHERS 2020), 369–375. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210618.069

Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). Pengaruh *job insecurity* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* karyawan seminyak *garden hotel & pool*. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *1*(1), 179–194. https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1157