

## Peran Modal Psikologis terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediator

*Devina Fitriani Putri*<sup>1</sup>, *Ridwan Saptoto*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

Jl. Sosio-Humaniora, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Indonesia

*e-mail*: <sup>1</sup>devina.fitriani.putri@mail.ugm.ac.id, <sup>2</sup>ridwan\_psychology@ugm.ac.id

### Abstrak.

Sebagai generasi yang mulai memasuki usia produktif, Generasi Z akan segera menduduki posisi kunci di dunia kerja. Akan tetapi, studi sebelumnya justru menunjukkan bahwa karyawan dari generasi ini memiliki angka *turnover intention* yang tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan modal psikologis terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Survei kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data 151 karyawan generasi ini. Data selanjutnya dianalisis menggunakan uji mediasi pada perangkat lunak JAMOV. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi mediator di antara modal psikologis terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Walau begitu, penelitian ini menemukan bahwa modal psikologis memiliki peran negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

**Kata kunci:** *turnover intention, modal psikologis, komitmen organisasi, Generasi Z*

### Abstract.

As a generation that is beginning to enter its productive age, Generation Z will soon take on key positions in the workforce. However, previous studies have shown that employees from this generation tend to have a high level of turnover intention. This study aims to examine the role of organizational commitment as a mediator in the relationship between psychological capital and turnover intention among Generation Z employees. A quantitative survey was conducted involving 151 Generation Z employees, and the data was analyzed using mediation analysis with JAMOV software. The results showed that organizational commitment does not mediate the relationship between psychological capital and turnover intention in Generation Z employees. However, in this study found that psychological capital has a significant negative effect on turnover intention, suggesting that employees with higher psychological capital are less likely to want to leave their jobs.



UNIVERSITAS  
GADJAH MADA

**Peran Modal Psikologis terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediator**

Devina Fitriani Putri, Dr. Ridwan Saptoto, S. Psi., M.A., Psikolog

Universitas Gadjah Mada, 2025 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

**Keywords:** *turnover intention, psychological capital, organizational commitment, Generation Z*