



## Mengapa Generasi Z Bertahan? Peran Religiusitas dan Kebersyukuran dalam Menekan Turnover Intention

Meilya Anggara S Sitepu\*  
Universitas Negeri  
Yogyakarta, Indonesia

Dimiyati  
Universitas Negeri  
Yogyakarta, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received: March, 02, 2026

Revised: April, 18, 2026

Accepted: May, 07, 2026

#### Keywords:

Karyawan Generasi Z;  
Rasa Syukur;  
Nilai-Nilai Budaya Jawa;  
Orientasi Keagamaan;  
Niat Berhenti Kerja.

### Abstract

Transformasi tenaga kerja global yang berlangsung secara cepat telah meningkatkan perhatian terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z, terutama karena generasi muda semakin memprioritaskan makna psikologis, keselarasan moral, dan kesejahteraan emosional dibandingkan loyalitas organisasi konvensional. Meskipun kajian mengenai religiusitas dan psikologi positif dalam studi organisasi terus berkembang, mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana orientasi religius memengaruhi turnover intention masih belum dijelaskan secara memadai, khususnya dalam konteks budaya non-Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran mediasi kebersyukuran dalam hubungan antara orientasi religius dan turnover intention pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta, Indonesia. Penelitian menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan melibatkan 462 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan PROCESS Macro Hayes Model 4 dengan prosedur bootstrapping sebanyak 5.000 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi religius berpengaruh positif terhadap kebersyukuran, yang mengindikasikan bahwa internalisasi spiritual yang lebih kuat meningkatkan kemampuan individu dalam memaknai pengalaman kerja melalui pembentukan makna emosional yang positif. Kebersyukuran juga terbukti secara signifikan menurunkan turnover intention dengan memperkuat ketahanan psikologis dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Namun demikian, orientasi religius juga menunjukkan pengaruh langsung positif terhadap turnover intention, yang mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z dengan religiusitas tinggi memiliki sensitivitas moral yang lebih besar terhadap ketidaksesuaian nilai organisasi. Selain itu, kebersyukuran terbukti memediasi secara parsial hubungan antara orientasi religius dan turnover intention dengan mentransformasikan orientasi spiritual dari potensi sumber ketegangan moral menjadi mekanisme ketahanan adaptif. Temuan ini memperluas literatur perilaku organisasi melalui integrasi psikologi positif, orientasi religius, dan nilai budaya Jawa dalam kerangka tenaga kerja lintas budaya. Penelitian ini menawarkan perspektif baru bahwa turnover intention pada Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural atau ekonomi, tetapi juga oleh interaksi antara spiritualitas, regulasi emosional, dan sistem makna berbasis budaya dalam lingkungan organisasi kontemporer.

**To cite this article:** Sitepu, M, A, S. Dimiyati. (2026). Mengapa Generasi Z Bertahan? Peran Religiusitas dan Kebersyukuran dalam Menekan Turnover Intention. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, 24 (2), 140-152.

## INTRODUCTION

Generasi Z mulai menjadi kelompok dominan dalam struktur tenaga kerja global dan membawa perubahan besar terhadap dinamika organisasi modern. Generasi yang lahir di tengah percepatan digitalisasi dan transformasi sosial ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam memandang pekerjaan, loyalitas organisasi, dan keseimbangan kehidupan personal. Berbagai laporan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa generasi Z lebih mengutamakan makna kerja, fleksibilitas, kesejahteraan psikologis, dan kesesuaian nilai dibandingkan stabilitas karir jangka panjang semata (Xiang et al., 2025). Di sisi lain, karakteristik tersebut juga membuat generasi Z lebih mudah meninggalkan pekerjaan ketika lingkungan kerja dianggap tidak mampu memenuhi ekspektasi psikologis maupun nilai personal

#### \* Corresponding author:

Meilya Anggara S Sitepu et al, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia  
[Meilyaanggara.2023@students.uny.ac.id](mailto:Meilyaanggara.2023@students.uny.ac.id)

yang mereka yakini. Kondisi ini menyebabkan turnover intention pada generasi Z menjadi salah satu tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Tingginya turnover intention tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berpotensi mengganggu stabilitas organisasi, efektivitas kerja tim, serta keberlanjutan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor psikologis yang memengaruhi turnover intention pada generasi Z menjadi isu strategis yang semakin relevan dalam kajian psikologi organisasi kontemporer.

Fenomena tingginya turnover intention pada generasi Z juga terlihat secara nyata dalam konteks Indonesia, khususnya di wilayah perkotaan dengan tekanan ekonomi dan sosial yang tinggi. Data ketenagakerjaan nasional menunjukkan bahwa pekerja muda memiliki kecenderungan lebih besar untuk berpindah pekerjaan dibandingkan kelompok usia lainnya. Survei Jakpat tahun 2024 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja generasi Z sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dekat karena alasan kesejahteraan psikologis, ketidakpuasan kerja, dan ketidaksesuaian nilai dengan organisasi. Fenomena tersebut diperkuat oleh kondisi ekonomi di Yogyakarta, di mana rata-rata pengeluaran pekerja muda cenderung lebih tinggi dibandingkan pendapatan yang diperoleh. Situasi tersebut menciptakan tekanan psikologis yang dapat memicu munculnya ketidakstabilan emosional dan menurunkan keterikatan terhadap organisasi. Namun demikian, turnover intention pada generasi Z tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor ekonomi, melainkan juga berkaitan dengan pencarian identitas diri, makna hidup, serta keselarasan antara nilai personal dan budaya kerja organisasi (Mayowan et al., 2025; Nayak & Budhwar, 2025). Dalam konteks ini, generasi Z cenderung mengevaluasi pekerjaan bukan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai ruang aktualisasi nilai dan kesejahteraan psikologis. Akibatnya, ketika organisasi gagal menciptakan lingkungan kerja yang bermakna secara emosional dan moral, kecenderungan turnover intention menjadi semakin tinggi.

Dalam kajian psikologi organisasi, salah satu faktor individual yang diyakini berkaitan dengan perilaku kerja adalah orientasi religius. Orientasi religius menggambarkan bagaimana individu memaknai dan menginternalisasi nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan (Wang et al., 2024). Individu dengan orientasi religius yang kuat umumnya memiliki kemampuan lebih baik dalam memaknai tekanan hidup, membangun pengendalian diri, dan mempertahankan stabilitas psikologis ketika menghadapi situasi kerja yang sulit (Agbaria & Mokh, 2023; Lin et al., 2025). Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa religiusitas dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi sehingga berpotensi menurunkan turnover intention (Abualigah & Koburtay, 2023; Malik, 2023). Akan tetapi, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa orientasi religius tidak selalu menghasilkan dampak positif terhadap perilaku kerja. Dalam konteks tertentu, religiusitas justru dapat menjadi sumber konflik psikologis ketika nilai-nilai moral individu tidak sejalan dengan budaya organisasi atau praktik kerja yang dijalankan (Mais et al., 2026). Kondisi ini menjadi semakin kompleks pada generasi Z yang dikenal lebih idealis, reflektif, dan kritis terhadap kesesuaian nilai dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, hubungan antara orientasi religius dan turnover intention masih menyisakan ruang konseptual yang perlu dijelaskan lebih mendalam melalui pendekatan psikologi positif dan mekanisme psikologis yang lebih komprehensif.

Salah satu mekanisme psikologis yang diperkirakan memiliki peran penting dalam hubungan tersebut adalah kebersyukuran. Dalam perspektif psikologi positif, kebersyukuran dipahami sebagai emosi positif yang muncul ketika individu mampu menghargai pengalaman hidup dan memaknai berbagai situasi secara konstruktif (Jeliseh et al., 2025; Sadeghi & Pourbahram, 2024). Individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan emosional, membangun optimisme, dan mempertahankan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja yang dinamis (Nawa & Yamagishi, 2024; Zheng et al., 2024). Dalam konteks organisasi, rasa syukur dapat memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan kepuasan kerja, serta membangun keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga menurunkan kecenderungan turnover intention (Chen et al., 2023; Toscano et al., 2025). Selain itu, kebersyukuran juga memungkinkan individu untuk memandang pekerjaan sebagai bentuk kesempatan dan anugerah, bukan sekadar sumber tekanan atau tuntutan ekonomi. Menariknya, dalam konteks budaya Jawa, nilai kebersyukuran memiliki kedekatan dengan filosofi *nrimo ing pandum* yang mengajarkan sikap menerima kehidupan secara ikhlas dan penuh kesadaran spiritual (Pohan et al., 2025; Putrawan,

2026). Filosofi tersebut tidak hanya merepresentasikan bentuk penerimaan pasif, tetapi juga mencerminkan ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan kehidupan modern. Oleh karena itu, kebersyukuran dalam penelitian ini diposisikan tidak hanya sebagai emosi positif, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis berbasis nilai budaya yang berpotensi menjelaskan perilaku turnover intention pada generasi Z.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara religiusitas, kebersyukuran, dan perilaku kerja dalam konteks organisasi modern. Abualigah dan Koburtay (2023) menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan negatif dengan turnover intention melalui peningkatan work engagement. (Garg et al., 2021) menunjukkan bahwa kebersyukuran mampu meningkatkan organizational citizenship behavior dan memperkuat loyalitas kerja karyawan. Penelitian Huynh et al., (2024); Park et al., (2022); Watkins et al., (2022) mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat religiusitas tinggi cenderung memiliki disposisi syukur yang lebih kuat dibandingkan individu dengan orientasi religius rendah. Di sisi lain, penelitian Harty et al., (2025); Hu et al., (2022) menjelaskan bahwa kebersyukuran berkaitan erat dengan kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi. Kajian mengenai generasi Z juga menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki orientasi kerja yang lebih dipengaruhi oleh makna personal, psychological well-being, dan kesesuaian nilai dibandingkan kompensasi material semata (Salvadorinho et al., 2024). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada faktor organisasi seperti kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan turnover intention. Akibatnya, mekanisme psikologis berbasis nilai religius dan emosi positif pada generasi Z masih belum banyak dieksplorasi secara mendalam, khususnya dalam konteks budaya non-Barat.

Selain itu, studi-studi sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi hasil mengenai pengaruh religiusitas terhadap perilaku kerja. Sebagian penelitian menemukan bahwa religiusitas mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa religiusitas dapat memperkuat turnover intention ketika terjadi ketidaksesuaian nilai antara individu dan organisasi (Asutay et al., 2022). Ketidakkonsistenan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara orientasi religius dan turnover intention kemungkinan tidak bekerja secara langsung, melainkan melalui mekanisme psikologis tertentu yang masih belum dijelaskan secara komprehensif. Di samping itu, penelitian mengenai kebersyukuran lebih banyak ditempatkan dalam konteks kesejahteraan subjektif dan kesehatan mental, bukan sebagai mediator dalam perilaku kerja generasi muda. Kajian yang mengintegrasikan orientasi religius, kebersyukuran, dan turnover intention dalam satu model penelitian juga masih relatif terbatas, terutama pada konteks generasi Z di negara berkembang. Lebih jauh lagi, sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan perspektif psikologi organisasi Barat sehingga kurang mempertimbangkan pengaruh nilai budaya lokal dalam membentuk perilaku kerja individu. Padahal, konteks budaya memiliki pengaruh penting terhadap cara individu memaknai pekerjaan, tekanan hidup, dan keputusan untuk bertahan dalam organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya mengisi research gap dengan mengkaji peran kebersyukuran sebagai mediator dalam pengaruh orientasi religius terhadap turnover intention pada generasi Z dengan mempertimbangkan konteks budaya lokal Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kebersyukuran sebagai mediator dalam pengaruh orientasi religius terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Penelitian ini menawarkan kontribusi teoretis dengan memperluas kajian psikologi organisasi melalui integrasi perspektif psikologi positif, orientasi religius, dan nilai budaya lokal dalam menjelaskan perilaku kerja generasi muda. Selain itu, penelitian ini juga memberikan perspektif baru mengenai bagaimana kebersyukuran dapat berfungsi sebagai mekanisme psychological resilience dalam menghadapi tekanan kerja dan konflik nilai pada lingkungan organisasi modern. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik generasi Z, khususnya melalui penguatan budaya kerja positif, kesejahteraan psikologis, dan nilai-nilai apresiatif di tempat kerja. Penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa pengelolaan turnover intention tidak hanya dapat dilakukan melalui pendekatan struktural dan finansial, tetapi juga melalui penguatan aspek psikologis dan spiritual karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dan konseptual yang relevan dalam pengembangan kajian perilaku organisasi di era workforce transformation.

## METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori untuk menganalisis hubungan kausal antara orientasi religius, kebersyukuran, dan turnover intention pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berorientasi pada pengujian hipotesis, pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif, serta pengujian model mediasi berbasis analisis statistik inferensial (Hayes et al., 2025; Yhee & Park, 2026). Desain survei eksplanatori digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai mekanisme psikologis yang mendasari turnover intention pada generasi Z dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini menerapkan pendekatan cross-sectional karena seluruh data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu tanpa manipulasi perlakuan terhadap responden. Pemilihan desain tersebut dipandang relevan untuk menjelaskan hubungan struktural antarvariabel dalam konteks perilaku kerja aktual dan memungkinkan generalisasi temuan pada populasi dengan karakteristik serupa. Selain itu, penggunaan model mediasi dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan proses psikologis yang menghubungkan orientasi religius dengan turnover intention melalui kebersyukuran sebagai mediator psikologis.

Penelitian dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, yang dipilih karena memiliki karakteristik sosial, budaya, dan demografis yang relevan dengan tujuan penelitian. Yogyakarta merupakan salah satu wilayah dengan dominasi tenaga kerja muda yang tinggi serta masih mempertahankan nilai budaya Jawa dalam kehidupan sosial masyarakat. Konteks budaya tersebut menjadi penting karena penelitian ini mengintegrasikan nilai kebersyukuran dengan filosofi budaya lokal *nrimo ing pandum* sebagai bagian dari interpretasi psikologis perilaku kerja generasi Z. Selain itu, Yogyakarta juga memiliki dinamika pasar kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan sektor pendidikan, jasa, ekonomi kreatif, dan industri digital yang banyak melibatkan tenaga kerja generasi muda. Proses penelitian berlangsung selama September 2024 hingga Juli 2025 yang mencakup tahap pengembangan instrumen, validasi alat ukur, pilot testing, pengumpulan data utama, pengolahan data, hingga interpretasi hasil penelitian. Rentang waktu tersebut dipilih untuk memastikan stabilitas pengumpulan data dan meminimalkan bias temporal selama proses penelitian berlangsung.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Generasi Z dalam penelitian ini merujuk pada individu yang lahir pada rentang tahun 1996–2010 dan telah aktif bekerja pada sektor formal maupun informal. Sampel penelitian berjumlah 462 responden yang ditentukan menggunakan rumus Cochran karena populasi penelitian bersifat luas dan jumlah populasi aktual tidak dapat diidentifikasi secara pasti (Hasan & Kumar, 2024). Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan mempertimbangkan karakteristik responden yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriteria inklusi meliputi: (1) responden termasuk kategori generasi Z, (2) sedang aktif bekerja minimal enam bulan, (3) bekerja atau berdomisili di wilayah Yogyakarta, dan (4) bersedia mengikuti penelitian secara sukarela. Adapun responden yang mengisi kuesioner secara tidak lengkap, menunjukkan pola jawaban tidak konsisten, atau terindikasi melakukan duplicate response dieliminasi dari proses analisis data. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan platform digital untuk menjangkau responden dari berbagai sektor pekerjaan. Sebelum tahap analisis, data terlebih dahulu melalui proses screening untuk mendeteksi missing values, outlier, dan careless responses guna memastikan kualitas data yang dianalisis memenuhi standar penelitian empiris internasional (Sharifnia et al., 2026).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel orientasi religius diukur menggunakan adaptasi The Age Universal Religious Orientation Scale yang dikembangkan oleh (Söylev et al., 2025). Instrumen tersebut mengukur dimensi orientasi religius intrinsik dan ekstrinsik yang mencerminkan bagaimana individu memaknai agama dalam kehidupan personal maupun sosial. Variabel kebersyukuran diukur menggunakan Gratitude Resentment and Appreciation Test-Revised Short (GRAT-RS) yang dikembangkan oleh (Svicher et al., 2022). Instrumen ini digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan individu dalam menghargai pengalaman hidup, mengembangkan emosi positif, dan mengekspresikan rasa syukur dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, variabel turnover intention diukur menggunakan Turnover Intention Scale-6 yang dikembangkan berdasarkan konsep (Alshmemri, 2025; Németh et al., 2025).

Instrumen turnover intention terdiri atas indikator *thinking of quitting*, *intention to search for alternative jobs*, dan *intention to quit* yang menggambarkan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Seluruh instrumen diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menggunakan prosedur back-translation untuk menjaga kesetaraan makna konseptual dan mengurangi potensi bias linguistik selama proses pengukuran.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, seluruh instrumen melalui tahapan validasi dan pengujian reliabilitas secara bertahap. Validitas isi dilakukan melalui expert judgment yang melibatkan dua ahli psikologi dan dua ahli bahasa untuk menilai relevansi indikator, kesesuaian konstruk, kejelasan redaksi, serta keterpahaman item oleh responden. Setelah revisi instrumen dilakukan, tahap pilot testing dilaksanakan pada responden dengan karakteristik serupa untuk mengevaluasi kualitas psikometrik instrumen. Validitas konstruk dianalisis menggunakan exploratory factor analysis dengan kriteria factor loading  $> 0,50$  sebagai indikator bahwa item mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara memadai (Hair et al., 2021). Selain itu, penelitian ini juga menguji convergent validity menggunakan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai minimum 0,50 dan composite reliability (CR) dengan nilai minimum 0,70 untuk memastikan konsistensi konstruk laten. Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan Cronbach's alpha dan composite reliability. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen orientasi religius memperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,829, instrumen kebersyukuran sebesar 0,781, dan instrumen turnover intention sebesar 0,701 sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan memenuhi standar konsistensi internal (Taber, 2018). Untuk meminimalkan common method bias, penelitian ini juga melakukan Harman's single factor test dengan hasil varians faktor tunggal berada di bawah batas kritis 50%, sehingga data dinyatakan bebas dari bias metode umum.

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Tahap pertama dimulai dengan penyusunan instrumen penelitian berdasarkan kajian teori dan penelitian empiris terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian. Setelah proses validasi dan revisi instrumen selesai dilakukan, peneliti menyebarkan kuesioner secara daring melalui media digital dan jaringan profesional yang melibatkan pekerja generasi Z di Yogyakarta. Sebelum pengisian kuesioner dimulai, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, hak partisipasi, kerahasiaan data, dan estimasi waktu pengisian instrumen. Selanjutnya, responden diminta memberikan informed consent sebagai bentuk persetujuan partisipasi penelitian secara sukarela. Selama proses pengumpulan data, peneliti melakukan monitoring berkala untuk memastikan kualitas jawaban responden serta mengidentifikasi kemungkinan duplicate response atau pola jawaban yang tidak valid. Data yang telah terkumpul kemudian dikodekan, diverifikasi, dan disiapkan untuk tahap analisis statistik lanjutan. Seluruh proses pengumpulan data dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip transparansi, objektivitas, dan akurasi data empiris.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29 dan PROCESS Macro Hayes Model 4 untuk menguji model mediasi penelitian. Tahap awal analisis dimulai dengan statistik deskriptif guna menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik yang dipersyaratkan. Uji normalitas dianalisis menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan kriteria signifikansi  $> 0,05$ . Uji multikolinearitas dilakukan melalui nilai tolerance  $> 0,10$  dan Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ , sedangkan heteroskedastisitas diuji menggunakan metode Glejser dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  sebagai indikator tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi mediasi melalui PROCESS Macro Hayes Model 4 karena model tersebut dinilai efektif untuk mengidentifikasi pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan mekanisme mediasi antarvariabel secara simultan (Guetz & Bidmon, 2022). Efek mediasi diuji menggunakan teknik bootstrapping dengan 5.000 bootstrap samples dan confidence interval 95%. Suatu efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai confidence interval tidak melewati angka nol. Selain itu, interpretasi hasil analisis dilakukan dengan mempertimbangkan arah hubungan, kekuatan pengaruh, nilai signifikansi statistik, serta relevansi substantif dalam konteks psikologi organisasi dan perilaku kerja generasi Z.

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian akademik dan standar integritas ilmiah internasional. Sebelum pengumpulan data dilakukan,

seluruh responden memperoleh informasi lengkap mengenai tujuan penelitian, prosedur penelitian, manfaat penelitian, serta hak partisipasi untuk menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi apa pun. Identitas responden dijaga kerahasiaannya melalui penerapan prinsip anonimitas dan seluruh data hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Penelitian ini tidak mengumpulkan informasi pribadi yang dapat mengungkap identitas responden secara langsung. Seluruh partisipasi dilakukan secara sukarela tanpa tekanan dari pihak mana pun. Selain itu, peneliti memastikan bahwa seluruh proses penelitian dilakukan secara objektif, transparan, dan bebas dari manipulasi data untuk menjaga validitas ilmiah dan kredibilitas hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini telah memenuhi prinsip ethical research conduct dalam pelaksanaan penelitian sosial dan perilaku manusia.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Hasil

#### Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarvariabel

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu menganalisis statistik deskriptif dan hubungan korelasional antarvariabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data, tingkat konsistensi konstruk, serta arah hubungan awal antara orientasi religius, kebersyukuran, dan turnover intention pada karyawan generasi Z di Yogyakarta.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif, Reliabilitas, dan Korelasi Antarvariabel

Variabel	Mean	SD	1	2	3	Cronbach's Alpha
1. Orientasi religius	3.87	0.61	—			0.829
2. Kebersyukuran	4.01	0.58	0.421**	—		0.781
3. Turnover intention	2.94	0.73	0.164*	-0.338**	—	0.701

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's alpha di atas 0,70. Variabel kebersyukuran memiliki nilai rata-rata tertinggi ( $M = 4,01$ ;  $SD = 0,58$ ), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kecenderungan rasa syukur yang relatif tinggi dalam konteks pekerjaan mereka. Sementara itu, turnover intention memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah ( $M = 2,94$ ;  $SD = 0,73$ ), mengindikasikan bahwa kecenderungan niat berpindah kerja berada pada kategori moderat.

Hasil korelasi memperlihatkan bahwa orientasi religius memiliki hubungan positif dengan kebersyukuran ( $r = 0,421$ ;  $p < 0,01$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan orientasi religius lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengembangkan emosi positif dan penghargaan terhadap pengalaman hidup. Sebaliknya, kebersyukuran menunjukkan hubungan negatif dengan turnover intention ( $r = -0,338$ ;  $p < 0,01$ ), yang mengindikasikan bahwa peningkatan rasa syukur berkaitan dengan menurunnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Korelasi antarvariabel yang berada pada tingkat moderat juga menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang dapat mengganggu stabilitas model penelitian.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sebelum digunakan dalam analisis mediasi. Pengujian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Sig.	Keterangan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	0.062	Terdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikansi sebesar 0,062 lebih besar dibandingkan batas minimum 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Temuan ini menunjukkan bahwa residual model regresi tersebar secara proporsional dan tidak mengalami penyimpangan distribusi yang signifikan. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model penelitian dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis berbasis regresi mediasi.

**Tabel 3.** Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF	Sig. Glejser	Kesimpulan
Orientasi religius	0.970	1.030	0.753	Bebas multikolinearitas dan heteroskedastisitas
Kebersyukuran	0.970	1.030	0.326	Bebas multikolinearitas dan heteroskedastisitas

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen sehingga model penelitian bebas dari gejala multikolinearitas. Selain itu, nilai signifikansi uji Glejser pada seluruh variabel juga berada di atas 0,05, yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model penelitian memenuhi seluruh asumsi dasar analisis regresi dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis secara lebih akurat dan stabil.

### Hasil Analisis Regresi Mediasi

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan PROCESS Macro Hayes Model 4 dengan teknik bootstrapping sebanyak 5.000 bootstrap samples dan confidence interval sebesar 95%. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan mekanisme mediasi kebersyukuran dalam hubungan antara orientasi religius dan turnover intention pada karyawan generasi Z di Yogyakarta.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Mediasi Orientasi Religius, Kebersyukuran, dan Turnover Intention

Pengaruh Variabel	Coeff. ( $\beta$ )	Sig. (p)	95% CI
Orientasi religius $\rightarrow$ Kebersyukuran (a)	0.1645	0.0000	0.0905 - 0.2385
Kebersyukuran $\rightarrow$ Turnover intention (b)	-0.1554	0.0000	-0.1944 - -0.1163
Orientasi religius $\rightarrow$ Turnover intention (c')	0.0598	0.0003	0.0276 - 0.0919
Total effect (c)	0.0342	0.0456	0.0007 - 0.0677
Indirect effect (a*b)	-0.0256	—	-0.0414 - -0.0100

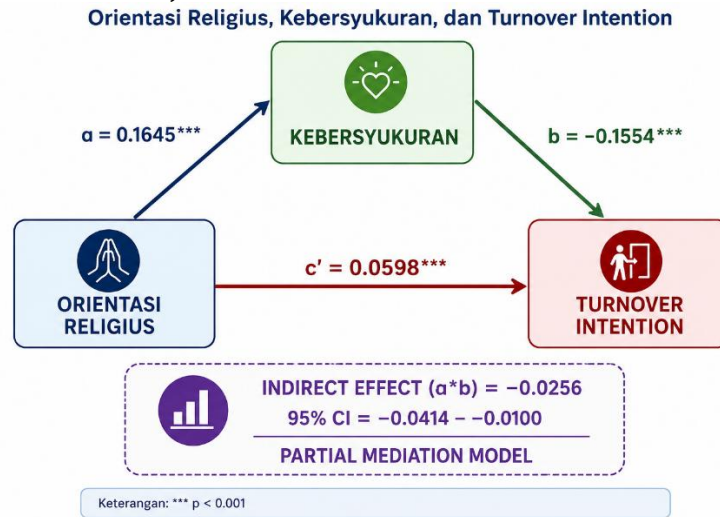
Hasil analisis menunjukkan bahwa orientasi religius memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebersyukuran dengan nilai koefisien  $\beta = 0,1645$  dan  $p < 0,001$ . Nilai confidence interval yang tidak melewati angka nol menunjukkan bahwa orientasi religius secara konsisten meningkatkan kecenderungan individu untuk mengembangkan rasa syukur dalam kehidupan kerja mereka. Temuan ini memperlihatkan bahwa individu dengan orientasi religius lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam memaknai pengalaman kerja secara positif dan membangun stabilitas emosional dalam lingkungan organisasi.

Selanjutnya, kebersyukuran terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai  $\beta = -0,1554$  dan  $p < 0,001$ . Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan rasa syukur berkontribusi terhadap penurunan kecenderungan turnover intention pada generasi Z. Individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung lebih mampu membangun keterikatan emosional terhadap pekerjaan, mempertahankan kepuasan psikologis, dan mengurangi dorongan untuk meninggalkan organisasi ketika menghadapi tekanan kerja.

Menariknya, pengaruh langsung orientasi religius terhadap turnover intention menunjukkan arah positif dan signifikan dengan nilai  $\beta = 0,0598$  dan  $p = 0,0003$ . Hasil ini menunjukkan bahwa orientasi religius tidak selalu menjadi faktor protektif terhadap turnover intention. Dalam konteks tertentu, orientasi religius justru dapat meningkatkan sensitivitas individu terhadap ketidaksesuaian nilai moral dan budaya organisasi. Generasi Z yang memiliki orientasi religius tinggi cenderung lebih reflektif terhadap makna kerja dan lebih kritis terhadap lingkungan kerja yang dianggap tidak sesuai dengan prinsip moral maupun spiritual yang mereka yakini.

Analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa kebersyukuran berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara orientasi religius dan turnover intention dengan nilai  $\beta = -0,0256$  dan confidence interval sebesar -0,0414 hingga -0,0100. Karena nilai confidence interval tidak melewati angka nol, maka efek mediasi dinyatakan signifikan secara statistik. Selain itu, karena pengaruh langsung (c') dan pengaruh tidak langsung (a\*b) sama-sama signifikan, maka kebersyukuran dalam penelitian ini berperan sebagai partial mediator. Temuan ini menunjukkan bahwa kebersyukuran tidak sepenuhnya menghilangkan pengaruh orientasi religius terhadap turnover intention, tetapi secara signifikan mampu melemahkan kecenderungan tersebut.

Secara substantif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebersyukuran berfungsi sebagai psychological resilience mechanism yang membantu generasi Z memaknai tekanan kerja secara lebih adaptif. Dalam konteks budaya Yogyakarta, rasa syukur yang dipengaruhi oleh nilai budaya nrimo ing pandum tampaknya memperkuat kemampuan individu untuk mempertahankan stabilitas emosional dan mengurangi kecenderungan turnover intention meskipun menghadapi ketidaksesuaian nilai dalam organisasi. Dengan demikian, kebersyukuran tidak hanya berperan sebagai emosi positif, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis berbasis budaya yang memperkuat ketahanan individu dalam dunia kerja modern.



**Gambar 1.** Model Mediasi Orientasi Religius, Kebersyukuran, dan Turnover Intention

Gambar 1 memperlihatkan pola hubungan mediasi antara orientasi religius, kebersyukuran, dan turnover intention pada generasi Z di Yogyakarta. Model tersebut menunjukkan bahwa orientasi religius meningkatkan kebersyukuran, sedangkan kebersyukuran secara signifikan menurunkan turnover intention. Di sisi lain, orientasi religius juga tetap memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention, sehingga model mediasi yang terbentuk bersifat partial mediation. Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa syukur mampu mentransformasikan orientasi religius dari potensi sumber konflik nilai menjadi sumber ketahanan psikologis yang membantu generasi Z bertahan dalam lingkungan kerja modern.

## Discusion

Penelitian ini menemukan bahwa orientasi religius memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebersyukuran pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa religiusitas tidak hanya berfungsi sebagai identitas spiritual, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang membentuk cara individu memaknai pengalaman kerja secara lebih positif dan reflektif. Dalam perspektif religious coping theory, individu dengan orientasi religius yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola tekanan psikologis karena nilai-nilai spiritual membantu mereka membangun makna hidup, kontrol diri, dan stabilitas emosional ketika menghadapi situasi kerja yang kompleks. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa responden dengan tingkat religiusitas tinggi dalam penelitian ini juga menunjukkan kecenderungan kebersyukuran yang lebih kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Huynh et al. (2024), Watkins et al. (2022), dan Wang et al. (2024) yang menunjukkan bahwa religiusitas berkaitan erat dengan meningkatnya emosi positif, subjective well-being, dan kemampuan individu dalam menghargai pengalaman hidup. Namun demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menempatkan hubungan tersebut dalam konteks perilaku kerja generasi Z di negara berkembang yang masih dipengaruhi oleh nilai budaya kolektivistik dan spiritual. Dalam konteks Yogyakarta, internalisasi nilai religius tampaknya tidak hanya membentuk hubungan vertikal antara individu dan Tuhan, tetapi juga memperkuat kemampuan individu untuk mengembangkan interpretasi positif terhadap tekanan kerja dan ketidakpastian kehidupan profesional. Dengan demikian, orientasi religius dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber psychological meaning-making yang memperkuat perkembangan kebersyukuran dalam lingkungan kerja modern.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa syukur berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu generasi Z mempertahankan keterikatan emosional terhadap pekerjaan meskipun berada dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Dalam kerangka broaden-and-build theory yang dikembangkan Fredrickson, emosi positif seperti kebersyukuran dapat memperluas kapasitas berpikir individu dan membangun sumber daya psikologis jangka panjang yang mendukung ketahanan emosional. Individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung lebih mampu memandang pekerjaan sebagai bagian dari proses pertumbuhan diri daripada sekadar sumber tekanan ekonomi. Akibatnya, individu tidak mudah mengembangkan evaluasi negatif terhadap organisasi ketika menghadapi konflik kerja atau ketidakpuasan sementara. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Chen et al. (2023), Toscano et al. (2025), dan Harty et al. (2025) yang menemukan bahwa kebersyukuran berkaitan dengan meningkatnya organizational commitment, work engagement, dan psychological well-being. Akan tetapi, penelitian ini memberikan kontribusi baru karena menunjukkan bahwa kebersyukuran tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian turnover intention pada generasi Z yang dikenal memiliki mobilitas kerja tinggi. Dalam konteks organisasi modern, hasil ini memperlihatkan bahwa loyalitas kerja generasi muda tidak selalu dibangun melalui pendekatan materialistik, melainkan melalui kemampuan individu dalam membangun makna positif terhadap pengalaman kerja mereka.

Temuan yang paling menarik dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh langsung positif orientasi religius terhadap turnover intention. Hasil tersebut menunjukkan bahwa religiusitas tidak selalu menghasilkan loyalitas organisasi sebagaimana diasumsikan dalam sebagian besar literatur perilaku organisasi sebelumnya. Pada generasi Z, orientasi religius justru tampaknya meningkatkan sensitivitas moral dan kesadaran reflektif terhadap kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Individu dengan religiusitas tinggi cenderung memiliki standar moral yang lebih kuat dalam mengevaluasi lingkungan kerja, sehingga ketika organisasi dianggap tidak sejalan dengan nilai spiritual atau etika personal, muncul kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja. Dalam konteks ini, religiusitas tidak lagi hanya berfungsi sebagai sumber kepatuhan sosial, tetapi berkembang menjadi moral evaluation system yang memengaruhi keputusan karier individu. Temuan ini mendukung penelitian Asutay et al. (2022) dan Mais et al. (2026) yang menemukan bahwa religiusitas dapat memperkuat konflik psikologis ketika terjadi value incongruence antara individu dan organisasi. Akan tetapi, hasil penelitian ini berbeda dengan studi Abualigah dan Koburtay (2023) yang menunjukkan bahwa religiusitas secara langsung menurunkan turnover intention melalui peningkatan keterikatan kerja. Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik generasi Z yang lebih kritis, reflektif, dan idealis dibandingkan generasi sebelumnya dalam memandang pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini memodifikasi pemahaman tradisional mengenai religiusitas dalam organisasi dengan menunjukkan bahwa dampak religiusitas terhadap perilaku kerja sangat bergantung pada kesesuaian nilai moral dalam lingkungan kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa kebersyukuran berperan sebagai partial mediator dalam hubungan antara orientasi religius dan turnover intention. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa religiusitas memiliki dua jalur pengaruh yang bekerja secara simultan namun berbeda arah. Di satu sisi, orientasi religius meningkatkan sensitivitas individu terhadap ketidaksesuaian nilai organisasi sehingga dapat memperkuat turnover intention. Namun di sisi lain, orientasi religius juga meningkatkan kebersyukuran yang kemudian menurunkan kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebersyukuran berfungsi sebagai mekanisme transformasional yang mengubah religiusitas dari sumber evaluasi moral menjadi sumber ketahanan psikologis. Dalam perspektif psikologi positif, proses tersebut menggambarkan bagaimana emosi positif mampu menetralkan dampak negatif tekanan psikologis dan konflik nilai dalam organisasi. Temuan ini memperluas kajian mediation mechanism dalam perilaku organisasi yang selama ini lebih banyak berfokus pada variabel seperti job satisfaction, organizational commitment, atau work engagement. Penelitian ini menunjukkan bahwa emosi berbasis spiritual dan budaya lokal juga memiliki kapasitas signifikan dalam menjelaskan perilaku kerja generasi muda. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terletak pada integrasi antara religiusitas, psikologi positif, dan turnover intention dalam satu model konseptual yang lebih kontekstual terhadap karakteristik generasi Z di negara berkembang.

Selain faktor psikologis individual, konteks budaya lokal Yogyakarta juga menjadi aspek penting dalam menjelaskan hasil penelitian ini. Nilai kebersyukuran dalam penelitian ini tampaknya memiliki keterkaitan erat dengan filosofi budaya Jawa *nrimo ing pandum* yang menekankan penerimaan hidup secara sadar, tenang, dan penuh makna spiritual. Filosofi tersebut memungkinkan individu untuk mempertahankan stabilitas emosional ketika menghadapi tekanan ekonomi maupun ketidakpastian pekerjaan. Dalam konteks generasi Z, nilai budaya tersebut tidak lagi dimaknai sebagai bentuk kepasifan sosial, melainkan sebagai strategi adaptif untuk mempertahankan keseimbangan psikologis di tengah tuntutan kerja modern yang kompetitif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pohan et al. (2025) dan Putrawan (2026) yang menjelaskan bahwa budaya Jawa memiliki kontribusi terhadap resilience dan emotional regulation masyarakat. Akan tetapi, penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menunjukkan bahwa nilai budaya lokal tetap relevan dalam membentuk perilaku kerja generasi muda di era transformasi digital. Dalam lanskap literatur global, hasil ini memperkuat kritik terhadap dominasi perspektif psikologi organisasi Barat yang cenderung mengabaikan pengaruh budaya lokal dalam menjelaskan perilaku individu di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memperlihatkan pentingnya pendekatan indigenous psychology dalam pengembangan teori perilaku organisasi yang lebih kontekstual dan representatif terhadap masyarakat non-Barat.

Secara kritis, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa turnover intention pada generasi Z tidak dapat dipahami hanya melalui pendekatan ekonomi atau struktural organisasi semata. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk mengevaluasi pekerjaan berdasarkan makna personal, keselarasan nilai, dan kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan dalam organisasi. Akibatnya, organisasi yang hanya berfokus pada kompensasi finansial tanpa membangun lingkungan kerja yang bermakna secara emosional kemungkinan akan mengalami kesulitan mempertahankan loyalitas generasi muda. Temuan ini mendukung penelitian Nayak dan Budhwar (2025), Salvadorinho et al. (2024), serta Xiang et al. (2025) yang menyatakan bahwa psychological meaningfulness menjadi faktor penting dalam keputusan karier generasi Z. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa meaningfulness tersebut tidak hanya dibentuk oleh faktor pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh dimensi spiritual dan budaya yang melekat pada individu. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai turnover intention dengan menunjukkan bahwa keputusan bertahan atau meninggalkan organisasi merupakan hasil interaksi kompleks antara nilai personal, kondisi psikologis, dan konteks sosial budaya. Implikasi praktisnya, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang lebih humanistik, suportif, dan selaras dengan kebutuhan psikologis generasi muda agar mampu menekan tingkat turnover intention secara berkelanjutan.

Pada akhirnya, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual yang signifikan terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi kontemporer. Penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak dapat diposisikan secara sederhana sebagai faktor yang selalu memperkuat loyalitas kerja, melainkan sebagai sistem nilai yang dapat menghasilkan respons psikologis berbeda tergantung pada konteks organisasi dan mekanisme emosional yang menyertainya. Kebersyukuran dalam penelitian ini terbukti menjadi mekanisme kunci yang membantu generasi Z mentransformasikan tekanan kerja dan konflik nilai menjadi bentuk ketahanan psikologis yang lebih adaptif. Dengan mengintegrasikan perspektif psikologi positif, orientasi religius, dan budaya lokal Jawa, penelitian ini menawarkan pendekatan baru dalam menjelaskan turnover intention pada generasi muda di negara berkembang. Dibandingkan sebagian besar penelitian sebelumnya yang masih didominasi perspektif organisasi Barat, penelitian ini menghadirkan model konseptual yang lebih kontekstual terhadap dinamika sosial budaya Asia Tenggara. Selain itu, penelitian ini memperlihatkan bahwa emosi positif berbasis spiritual memiliki peran strategis dalam membentuk stabilitas perilaku kerja generasi modern. Dalam konteks global workforce transformation, hasil penelitian ini mempertegas bahwa pengembangan teori organisasi di masa depan perlu mempertimbangkan interaksi antara faktor psikologis, spiritual, dan budaya secara lebih integratif. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris, tetapi juga memperluas horizon teoritis dalam kajian perilaku organisasi lintas budaya.

## CONCLUSION

Penelitian ini menegaskan bahwa turnover intention pada generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi atau struktural organisasi, tetapi juga oleh dinamika psikologis, spiritual, dan

budaya yang lebih kompleks. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi religius memiliki pengaruh positif terhadap kebersyukuran, yang kemudian berkontribusi secara signifikan dalam menurunkan turnover intention pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Temuan ini memperlihatkan bahwa kebersyukuran berfungsi sebagai mekanisme psychological resilience yang membantu individu mempertahankan stabilitas emosional dan keterikatan kerja di tengah tekanan organisasi modern. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa orientasi religius secara langsung justru meningkatkan turnover intention, yang mengindikasikan bahwa religiusitas tidak selalu menjadi faktor protektif terhadap loyalitas organisasi. Dalam konteks generasi Z, religiusitas tampaknya meningkatkan sensitivitas individu terhadap kesesuaian nilai moral dan budaya organisasi sehingga memengaruhi evaluasi mereka terhadap keberlanjutan karier di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas pemahaman teoritis mengenai hubungan religiusitas dan perilaku kerja dengan menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas bersifat multidimensional dan bergantung pada mekanisme emosional yang menyertainya. Temuan tersebut sekaligus memperkuat argumentasi bahwa kebersyukuran memiliki peran strategis dalam mentransformasikan orientasi religius menjadi sumber adaptasi psikologis yang lebih konstruktif. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menghadirkan model konseptual yang lebih integratif dalam menjelaskan turnover intention generasi Z pada konteks organisasi modern di negara berkembang.

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini memperluas kajian perilaku organisasi melalui integrasi perspektif psikologi positif, orientasi religius, dan budaya lokal Jawa dalam satu kerangka konseptual yang lebih kontekstual. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai budaya seperti *nrimo ing pandum* tetap memiliki relevansi dalam membentuk ketahanan psikologis generasi muda di tengah transformasi dunia kerja yang semakin kompetitif dan individualistik. Selain memperkaya literatur mengenai turnover intention, hasil penelitian ini juga mengkritisi dominasi perspektif psikologi organisasi Barat yang cenderung mengabaikan pengaruh spiritualitas dan budaya lokal dalam perilaku kerja individu. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengembangkan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada kompensasi material, tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis, keselarasan nilai, dan budaya kerja yang lebih humanistik. Penguatan budaya apresiatif, dukungan emosional, serta pengembangan ruang kerja yang selaras dengan nilai personal karyawan menjadi strategi penting untuk menekan turnover intention generasi Z secara berkelanjutan. Dalam konteks global workforce transformation, penelitian ini memperlihatkan bahwa loyalitas kerja generasi muda semakin dipengaruhi oleh pencarian makna hidup, identitas moral, dan stabilitas psikologis dibandingkan sekadar faktor finansial. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris terhadap kajian perilaku organisasi kontemporer, tetapi juga menawarkan perspektif teoritis baru mengenai pentingnya integrasi dimensi spiritual, emosional, dan budaya dalam memahami perilaku kerja generasi modern.

#### **AUTHOR CONTRIBUTIONS STATEMENT**

Meilya Anggara S Sitepu contributed to the conceptualization of the study, research design, instrument development, data collection, statistical analysis, interpretation of findings, and manuscript drafting. Dimiyati contributed to the theoretical framework development, supervision of the research process, critical review of the manuscript, validation of data interpretation, and refinement of the final manuscript for publication. Both authors discussed the results, contributed to the final version of the manuscript, and approved the submitted version for publication.

#### **REFERENCES**

- Abualigah, A., & Koburtay, T. (2023). Religiosity and turnover intention: The mediating role of work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 20(3), 291–307. <https://doi.org/10.51327/AGBC9783>
- Agbaria, Q., & Mokh, A. A. (2023). Coping with stress during the COVID-19 outbreak: The contribution of self-control skills and religiosity in Arab Israeli-Palestinian students in Israel. *Journal of Religion and Health*, 62(1), 720–738. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01686-3>

- Alshmemri, M. (2025). The relationship between quality of life and nurses' turnover intentions: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 4951493. <https://doi.org/10.1155/jonm/4951493>
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: Exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*, 181(4), 913–932. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Chen, H., Yang, X., Xia, W., Li, Y., Deng, Y., & Fan, C. (2023). The relationship between gratitude and job satisfaction: The mediating roles of social support and job crafting. *Current Psychology*, 42(4), 3134–3141. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01658-y>
- Garg, N., Gera, S., & Punia, B. K. (2021). Gratitude and turnover intention in e-commerce startups: Investigating the mediating role of organizational citizenship behaviour. *Journal of Electronic Commerce in Organizations*, 19(2), 34–54. <https://doi.org/10.4018/JECO.2021040103>
- Guetz, B., & Bidmon, S. (2022). The impact of social influence on the intention to use physician rating websites: Moderated mediation analysis using a mixed methods approach. *Journal of Medical Internet Research*, 24(11), e37505. <https://doi.org/10.2196/37505>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Harty, B., Gustafsson, J.-A., Thorén, M., Möller, A., & Björkdahl, A. (2025). Development of a gratitude intervention model and investigation of the effects of such a program on employee well-being, engagement, job satisfaction and psychological capital. *WORK*, 80(1), 233–246. <https://doi.org/10.3233/WOR-220604>
- Hasan, M. K. H., & Kumar, L. K. (2024). Determining adequate sample size for social survey research: Sample size for social survey research. *Journal of the Bangladesh Agricultural University*, 22(2), 146–157. <https://doi.org/10.3329/jbau.v22i2.74547>
- Hayes, A. F., Allison, P. D., & Alexander, S. M. (2025). Errors-in-variables regression as a viable approach to mediation analysis with random error-tainted measurements: Estimation, effectiveness, and an easy-to-use implementation. *Behavior Research Methods*, 57(12), 323. <https://doi.org/10.3758/s13428-025-02783-3>
- Hu, D., Zhou, T., Zhou, K., & Deng, F. (2022). The relationship between psychological capital and teacher career commitment in ethnic areas of China: The mediating effects of gratitude and career well-being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.818274>
- Huynh, V.-S., Tran-Thien, G.-P., Nguyen, T.-B., Nguyen, X. T. K., Nguyen, V. H. A., & Tran-Chi, V.-L. (2024). What do we know about the influence of believers' religiosity on happiness and gratitude? A perspective for clinical practice. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 2433–2447. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S465729>
- Jeliseh, M. T., Valizadeh, M., Zohrabi, M., & Xodabande, I. (2025). Enhancing language teachers' well-being through positive psychology interventions: A mixed-methods study focusing on gratitude journaling. *Psychology in the Schools*, 62(10), 4276–4292. <https://doi.org/10.1002/pits.70005>
- Lin, Y., He, M., Zhou, W., Zhang, M., Wang, Q., Chen, Y., Wang, L., & Guo, H. (2025). The relationship between physical exercise and psychological capital in college students: The mediating role of perceived social support and self-control. *BMC Public Health*, 25(1), 581. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21856-8>
- Mais, R. G., Wulaningsih, R. W., Oktasari, E., Munir, M., & Sholeh, M. I. (2026). Corporate spiritual responsibility as a transformative paradigm for ethical and sustainable governance in Indonesia. *Frontiers in Sustainability*, 7. <https://doi.org/10.3389/frsus.2026.1761669>
- Malik, A. (2023). An investigation on turnover intention antecedents amongst the academician in universities. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 373–383. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.32](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.32)
- Mayowan, Y., Siti Astuti, E., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2025). The interplay of work values, job satisfaction and intention to stay among millennials in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2581345. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2581345>
- Nawa, N. E., & Yamagishi, N. (2024). Distinct associations between gratitude, self-esteem, and optimism with subjective and psychological well-being among Japanese individuals. *BMC Psychology*, 12(1), 130. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01606-y>

- Nayak, S., & Budhwar, P. (2025). Diversity-related psychological contract breaches and turnover intention: A moderated-mediation model of diversity HR practices and engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 41(2), 213–247. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2023-0692>
- Németh, Z., Deák, P., Makai, A., & Hock, M. (2025). Exploring the mediating effect of burnout between fear of COVID-19, job-related stress and turnover intention among elderly care workers. *BMC Health Services Research*, 25(1), 1526. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-13700-x>
- Park, C. L., Wilt, J. A., & David, A. B. (2022). Gratitude to God: A unique construct adding to our understanding of religiousness and gratitude. *Religions*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/rel13090872>
- Pohan, R. A., Ramli, M., Atmoko, A., Akbar, S., & Hanurawan, F. (2025). Unveiling gratitude in Javanese Muslim hajatan traditions: Cultural wisdom and social cohesion in the midst of modernization. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101321. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101321>
- Putrawan, B. K. (2026). When God is “weak”: Divine will in the framework of Javanese ethics and Caputo’s thought. *Theology Today*, 82(4), 376–394. <https://doi.org/10.1177/00405736251358480>
- Sadeghi, K., & Pourbahram, R. (2024). Exploring factors affecting English language teacher wellbeing: Insights from positive psychology. *System*, 122, 103274. <https://doi.org/10.1016/j.system.2024.103274>
- Salvadorinho, J., Hines, P., Kumar, M., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). Empowering Generation Z in manufacturing organizations: A 6-factor self-determination extension. *Journal of Work-Applied Management*, 18(1), 130–149. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2024-0087>
- Sharifnia, A. M., Kpormegbey, D. E., Thapa, D. K., & Cleary, M. (2026). A primer of data cleaning in quantitative research: Handling missing values and outliers. *Journal of Advanced Nursing*, 82(1), 970–975. <https://doi.org/10.1111/jan.16908>
- Söylev, Ö. F., Kaya, Ç., & Okan, N. (2025). Spiritual orientation and mental health: An SEM analysis of meaning and death attitudes as mediators in Turkish religious officials. *BMC Psychology*, 13(1), 406. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02729-6>
- Svicher, A., Palazzeschi, L., Gori, A., & Fabio, A. D. (2022). The Gratitude Resentment and Appreciation Test-Revised Short (GRAT-RS): A multidimensional item response theory analysis in Italian workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph192416786>
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Toscano, F., Galanti, T., & Cortini, M. (2025). Reducing nurses’ emotional exhaustion and turnover intentions: The role of prosocial orientation and perceived patient gratitude in a moderated mediation model. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 4445460. <https://doi.org/10.1155/jonm/4445460>
- Wang, Z., Luo, Y., Cao, X., & Jiang, J. (2024). The twisted path to sacredness: A grounded theory study of irrational religious orientation and its psycho-sociological implications. *BMC Psychology*, 12(1), 360. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01858-8>
- Watkins, P., Frederick, M., & Davis, D. E. (2022). Gratitude to God predicts religious well-being over time. *Religions*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/rel13080675>
- Xiang, K., Wu, M.-Y., Tong, Y., & He, C. (2025). Imprinting and workplace well-being among Generation Z hotel employees. *Journal of Travel Research*, 64(6), 1393–1413. <https://doi.org/10.1177/00472875241249396>
- Yhee, Y., & Park, J. (2026). Causal inference with regression: Leveraging graphical models in tourism and hospitality context. *Journal of Smart Tourism*, 6(1), 17–28. <https://doi.org/10.1177/27652157251390601>
- Zheng, X., Huang, H., & Yu, Q. (2024). The associations among gratitude, job crafting, teacher-student relationships, and teacher psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1329782>