

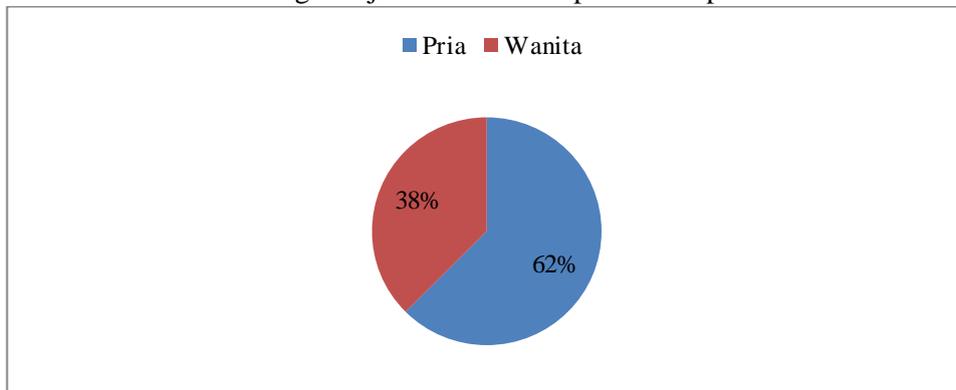
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah kota Samarinda sebagai subjeknya. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui platform *Google Form* dan mendapatkan responden sejumlah 112 orang. 112 responden yang terkumpul kemudian diorganisasikan dan dianalisis berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan identitas karyawan. Hal ini bertujuan untuk mencapai pemahaman komprehensif terhadap sampel data yang telah dikumpulkan.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis data mengenai jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 3.1



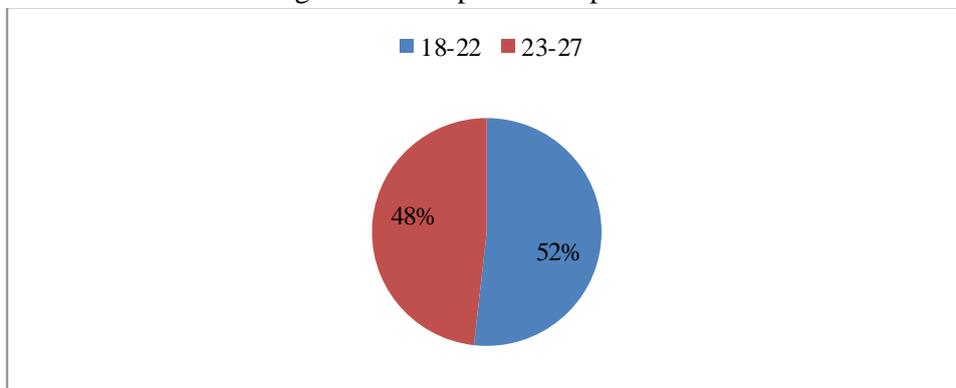
Sumber: data primer (diolah, 2024)

Gambar 3.1 Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data pada Gambar 3.1, diketahui bahwa dari total 112 responden dalam penelitian ini, 62% atau 70 responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 38% atau 42 responden lainnya berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa struktur sampel penelitian terdiri dari karyawan Generasi Z di kota Samarinda, dengan jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis data mengenai usia dapat dilihat pada Gambar 3.2



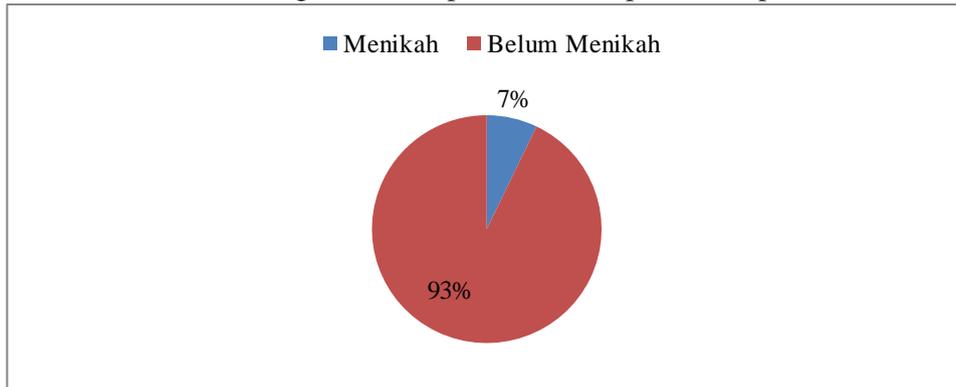
Sumber: data primer (diolah, 2024)

Gambar 3.2 Klasifikasi responden berdasarkan usia

Berdasarkan data pada Gambar 3.2, diketahui bahwa dari total 112 responden karyawan Generasi Z dalam penelitian ini, terdapat dua kelompok usia yang dianalisis, yaitu 18-22 tahun dan 23-27 tahun. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 18-22 tahun, dengan persentase sebesar 52% atau 58 orang. Sementara itu, responden yang berusia 23-27 tahun mencapai 48% atau 54 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z dalam sampel penelitian ini berada pada usia produktif awal, yakni 18-22 tahun.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil analisis data mengenai status pernikahan dapat dilihat pada Gambar 3.3



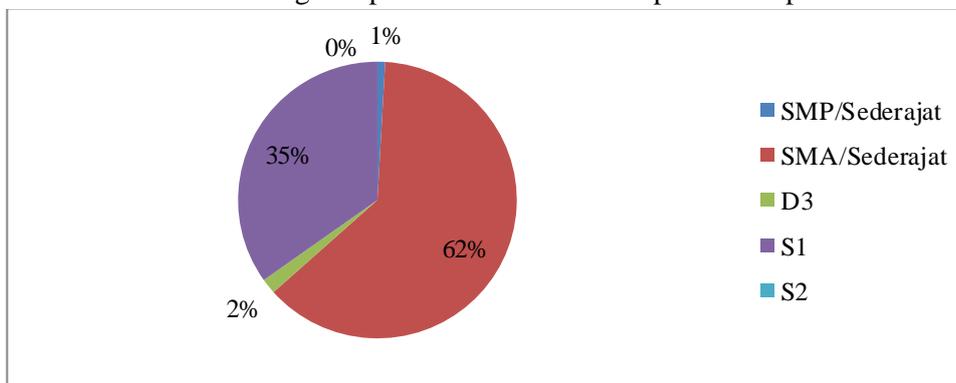
Sumber: data primer (diolah, 2024)

Gambar 3.3 Klasifikasi responden berdasarkan status pernikahan

Berdasarkan data pada Gambar 3.3, dari total 112 responden karyawan Generasi Z dalam penelitian ini, 93% atau 104 responden di antaranya belum menikah dan hanya 8 orang responden atau 7% saja yang telah menikah. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian didominasi oleh karyawan Generasi Z yang masih lajang atau belum menikah. Tingginya jumlah responden yang belum menikah menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Generasi Z pada penelitian ini masih berada pada tahap awal karir profesional dan belum membina rumah tangga.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil analisis data mengenai pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 3.4



Sumber: data primer (diolah, 2024)

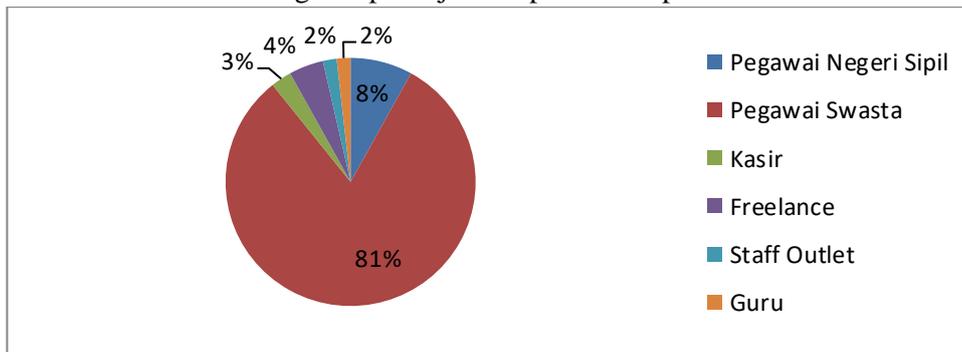
Gambar 3.4 Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan data pada Gambar 3.4, latar belakang pendidikan 112 responden karyawan Generasi Z dalam penelitian ini cukup beragam. Mayoritas, sebanyak 62% atau 70 orang,

adalah lulusan pendidikan sekolah menengah atas (SMA/Sederajat). Kemudian, 35% atau 39 orang memiliki gelar S1 . Sementara itu, jumlah yang lebih kecil, yakni 2% atau 2 orang, memiliki pendidikan D3, serta masing-masing 1% atau 1 orang yang berpendidikan jenjang SMP/Sederajat dan S2. Komposisi responden yang didominasi oleh lulusan pendidikan SMA/Sederajat mengindikasikan bahwa sampel dalam penelitian ini cenderung mencerminkan karakteristik karyawan Generasi Z yang masih berada pada tahap awal karir mereka.

e) Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Hasil analisis data mengenai pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 3.5



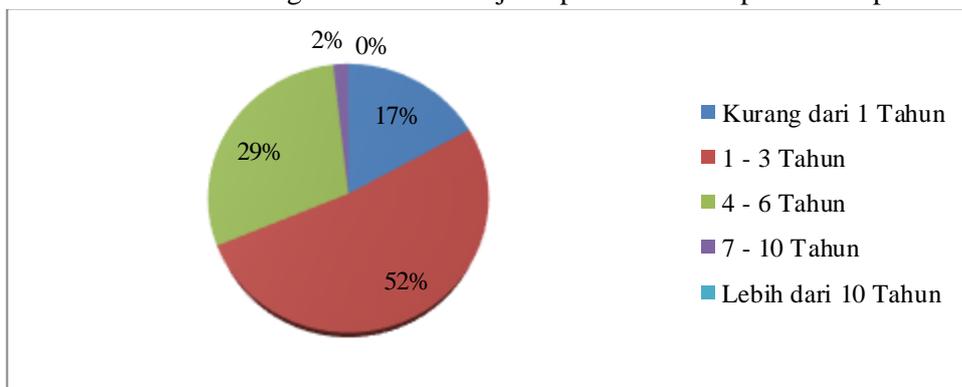
Sumber: data primer (diolah, 2024)

Gambar 3.5 Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan data pada Gambar 3.5, total 112 responden karyawan Generasi Z dalam penelitian ini bekerja di 6 kategori pekerjaan yang berbeda. Persentase terbesar, yaitu 81% atau 91 responden, adalah Pegawai Swasta. Selanjutnya, 8% atau 9 responden berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil, 4% atau 5 responden berstatus sebagai Freelance, 3% atau 3 responden bekerja sebagai Kasir, serta masing-masing 2% atau 2 responden yang berprofesi sebagai Staff Outlet dan Guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan Generasi Z yang berstatus sebagai Pegawai Swasta, sehingga kategori pekerjaan tersebut akan dijadikan sebagai fokus utama dalam penelitian ini.

f) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan.

Hasil analisis data mengenai lama bekerja di perusahaan dapat dilihat pada Gambar 3.6



Sumber: data primer (diolah, 2024)

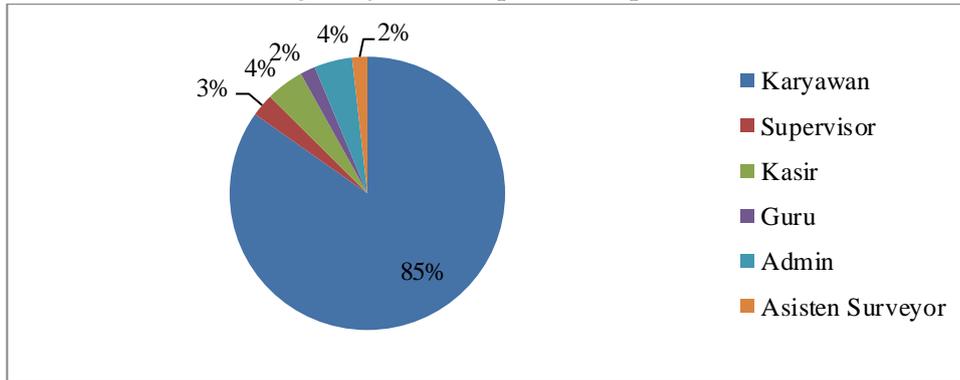
Gambar 3.6 Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan

Berdasarkan data pada Gambar 3.6, dari total 112 responden karyawan Generasi Z, dapat dilihat bahwa sebagian besar memiliki pengalaman kerja pada rentang waktu tertentu. Sebanyak 52% atau 58 responden memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun. Kemudian, 29% atau

33 responden memiliki pengalaman 4-6 tahun, dan 17% atau 19 responden memiliki pengalaman kurang dari 1 tahun. Sementara itu, hanya 2% atau 2 responden yang memiliki pengalaman 7-10 tahun, dan tidak ada responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pengalaman kerja karyawan Generasi Z dalam penelitian ini didominasi pada rentang waktu 1-3 tahun, yakni sebesar 52% atau 58 responden.

g) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Hasil analisis data mengenai jabatan dapat dilihat pada Gambar 3.7



Sumber: data primer (diolah, 2024)

Gambar 3.7 Klasifikasi responden berdasarkan jabatan

Berdasarkan data pada Gambar 3.7, dari total 112 responden karyawan Generasi Z, terdapat enam kategori posisi jabatan yang berbeda. Mayoritas, sebanyak 85% atau 95 responden, menduduki posisi sebagai Karyawan. Selebihnya, 4% atau 5 responden masing-masing bekerja sebagai Kasir dan Admin, 3% atau 3 responden menjabat sebagai Supervisor, dan masing-masing 2% atau 2 responden yang menempati posisi sebagai Guru dan Asisten Surveyor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa posisi jabatan yang paling banyak dipegang oleh karyawan Generasi Z dalam penelitian ini adalah Karyawan, dengan persentase mencapai 85% atau 95 responden.

3.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, pendekatan statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari sampel karyawan Generasi Z di kota Samarinda. Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk mengevaluasi data tanpa membuat kesimpulan umum, serta memahami kecenderungan jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Selain itu, statistik deskriptif juga digunakan untuk memberikan interpretasi terhadap skor total dari setiap variabel, yang terbagi menjadi 4 kategori. Setelah data penelitian terkumpul, pernyataan-pernyataan dibuat untuk kuesioner yang akan diisi oleh 112 responden, yaitu karyawan Generasi Z di Samarinda. Kemudian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menentukan kualitas data. Perhitungan statistik dan penyusunan laporan hasil juga dilakukan. Data yang diperoleh akan ditabulasi terlebih dahulu untuk mempermudah perhitungan statistik selanjutnya. Hasil perhitungan statistik akan dimasukkan ke dalam bagian pembahasan penelitian. Untuk menentukan interpretasi skor total variabel, dapat dilihat dari rata-rata skor jawaban total, yang dihitung dengan membagi skor total dengan jumlah responden dan jumlah indikator, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

Untuk menginterpretasikan skor total dari setiap variabel, digunakan 4 kategori dengan interval tertentu. Penentuan interval pada setiap kategori dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$Interval = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Dengan menggunakan interval yang telah ditentukan, variabel-variabel penelitian dapat dinyatakan dalam sebuah tabel, seperti yang disajikan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Pengelompokan Kategori pada Pernyataan Positif

Interval Nilai Bobot	Interprestasi Positif
1,00 – 1,749	Sangat Tidak Setuju
1,75 – 2,499	Tidak Setuju
2,5 – 3,249	Setuju
3,25 – 4,00	Sangat Setuju

Sumber: data primer (diolah, 2024)

(i) *Turnover Intention*

Penelitian ini melibatkan 112 responden, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variabel *turnover intention*. Variabel *turnover intention* diukur menggunakan 6 pernyataan, yang dapat dilihat dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Kategori Pernyataan per Indikator *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Tingkat absensi yang tinggi meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.	281	2,5	Setuju
2	Ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi menyebabkan adanya keinginan mencari pekerjaan baru.	323	2,9	Setuju
3	Peningkatan pelanggaran di tempat kerja mempengaruhi keputusan mencari pekerjaan baru.	297	2,7	Setuju
4	Protes terhadap atasan dan tidak di tanggap dengan serius dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.	365	3,3	Sangat Setuju
5	Ketidakadilan dalam promosi dan penghargaan mempengaruhi keinginan untuk mencari pekerjaan baru.	348	3,1	Setuju
6	Mencari pekerjaan baru merupakan respons terhadap ketidakpuasan dengan kondisi tempat kerja saat ini.	371	3,3	Sangat Setuju

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.2, hasil dari 112 responden, terdapat 2 item pernyataan yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa mencari pekerjaan baru merupakan respon terhadap kondisi di tempat kerja saat ini. Pertama, ketidakpuasan dengan kondisi tempat kerja saat ini, seperti gaji yang rendah, kurangnya peluang pengembangan karir,

atau lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan baru. Kedua, jika keluhan atau keprihatinan terhadap atasan atau manajemen tidak ditanggapi dengan serius, hal ini dapat menimbulkan keinginan kuat bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang merasa suaranya tidak didengarkan cenderung akan mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung dan menghargai kontribusi mereka. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini mencerminkan kurangnya penghargaan, ketidakpuasan, dan kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang dapat mempengaruhi *turnover intention* terhadap karyawan tersebut.

(ii) Kepuasan Kerja

Penelitian ini melibatkan 112 responden, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 6 pernyataan, yang dapat dilihat dalam Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Kategori Pernyataan per Indikator Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Puas dengan posisi pekerjaan yang telah diberikan saat ini.	326	2,9	Setuju
2	Puas dengan upah yang di berikan oleh perusahaan saat ini.	317	2,8	Setuju
3	Promosi yang di terima di tempat kerja ini sebanding dengan prestasi dan kontribusi selama bekerja di tempat kerja ini.	314	2,8	Setuju
4	Atasan memberikan arahan dan bimbingan yang baik dan memadai.	349	3,1	Setuju
5	Lingkungan perusahaan saat ini memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.	359	3,2	Sangat Setuju
6	Lingkungan kerja di perusahaan saat ini memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.	372	3,3	Sangat Setuju

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.3, hasil terhadap 112 responden, terdapat dua item pernyataan yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju mengenai kondisi lingkungan kerja saat ini di tempat mereka bekerja. Responden merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan saat ini memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, mencerminkan adanya kerjasama yang baik dan suasana yang kondusif. Selain itu, responden juga merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan saat ini memberikan kesempatan yang cukup bagi mereka untuk belajar dan mengembangkan diri, menunjukkan bahwa perusahaan memfasilitasi pengembangan kompetensi dan karir karyawan. Secara keseluruhan, hasil survei ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di tempat responden bekerja saat ini cukup positif, dengan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja serta kesempatan untuk belajar dan berkembang yang memadai, mencerminkan kepuasan responden terhadap kondisi kerja yang ada saat ini.

(iii) Lingkungan Kerja

Penelitian ini melibatkan 112 responden, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variabel lingkungan kerja. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan 6 pernyataan, yang dapat dilihat dalam Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Kategori Pernyataan per Indikator Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Pewarnaan yang kurang baik di lingkungan kerja saat ini membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman.	325	2,9	Setuju
2	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas kebersihan di sekitar lingkungan kerja.	352	3,1	Setuju
3	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas pertukaran udara di lingkungan kerja.	327	2,9	Setuju
4	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas penerangan di lingkungan kerja.	337	3,0	Setuju
5	Perusahaan tidak mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kebisingan di lingkungan kerja.	308	2,8	Setuju
6	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas keamanan di lingkungan kerja.	381	3,4	Sangat Setuju

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.4, hasil terhadap 112 responden, terdapat satu item pernyataan yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju mengenai kondisi lingkungan kerja saat ini di tempat mereka bekerja. Responden merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja saat ini memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas keamanan di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan adanya komitmen dari pihak manajemen untuk menjamin keselamatan dan keamanan para karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Responden menilai bahwa perusahaan telah melakukan upaya yang memadai untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi para karyawan. Secara keseluruhan, hasil survei ini mengindikasikan bahwa terdapat apresiasi positif dari karyawan generasi Z terhadap perhatian perusahaan pada aspek keamanan di tempat kerja.

3.3 Analisis Data

3.3.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Untuk menentukan pengujian validitas digunakan korelasi pearson dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: (i) Item pertanyaan bilangan dikatakan sah jika nilai Sig (2-tailed) kurang dari 0,1 dan Koefisien Korelasi Pearson bertanda positif, maka dianggap valid. (ii) Suatu item pertanyaan bilangan dianggap sah jika Sig (2-

tailed) kurang dari 0,1 dan Korelasi Pearson bertanda negatif, maka dianggap valid. (iii) Jika p-value (dua sisi) lebih dari 0,1 maka item kuesioner di anggap tidak valid.

(i) *Turnover Intention*

Dalam Tabel 3.5, ditampilkan pengujian validitas yang dilakukan untuk setiap item pada variabel *turnover intention*.

Tabel 3.5 Uji Validitas *Turnover Intention*

Item	Sig	Nilai Kritis	Kesimpulan
Y1	0,000	0,1	Valid
Y2	0,000	0,1	Valid
Y3	0,000	0,1	Valid
Y4	0,000	0,1	Valid
Y5	0,000	0,1	Valid
Y6	0,000	0,1	Valid

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Pada Tabel 3.5, dapat disimpulkan bahwa seluruh 6 item yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi masing-masing item yang berada di bawah 0,1.

(ii) *Kepuasan Kerja*

Dalam Tabel 3.6, ditampilkan pengujian validitas yang dilakukan untuk setiap item pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.6 Uji Validitas *Kepuasan Kerja*

Item	Sig	Nilai Kritis	Kesimpulan
KK1	0,005	0,1	Valid
KK2	0,000	0,1	Valid
KK3	0,000	0,1	Valid
KK4	0,000	0,1	Valid
KK5	0,000	0,1	Valid
KK6	0,009	0,1	Valid

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Pada Tabel 3.6, dapat disimpulkan bahwa seluruh 6 item yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi masing-masing item yang berada di bawah 0,1.

(iii) *Lingkungan Kerja*

Dalam Tabel 3.7, ditampilkan pengujian validitas yang dilakukan untuk setiap item pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 3.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	Sig	Nilai Kritis	Kesimpulan
LK1	0,000	0,1	Valid
LK2	0,000	0,1	Valid
LK3	0,000	0,1	Valid
LK4	0,000	0,1	Valid
LK5	0,000	0,1	Valid
LK6	0,000	0,1	Valid

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Pada Tabel 3.7, dapat disimpulkan bahwa seluruh 6 item yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi masing-masing item yang berada di bawah 0,1.

b) Uji Realibilitas

Dalam pengujian realibilitas tingkat konsistensi responden dapat diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan minimal yang dapat digunakan pada nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,7, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet & Wahyuningsih, (2022) mengatakan jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan. Jika *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka tidak dapat diterima, namun bila lebih dari 0,6 maka dapat diterima.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,886	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,657	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,893	0,60	Reliabel

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Hasil yang didapatkan dalam Tabel 3.8 dari hasil uji realibilitas melalui SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada *turnover intention* sebesar 0,886 > 0,6, maka untuk pengukuran variabel *turnover intention* dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada kepuasan kerja sebesar 0,657 > 0,6 maka untuk pengukuran variabel kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada lingkungan kerja sebesar 0,893 > 0,6 maka untuk pengukuran variabel lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item pengukuran untuk variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Meotde yang digunakan dalam uji normalitas pada penelitian ini ialah *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: (i) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,1 maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal. (ii) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,1 maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		112
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5,47726262
Most Extreme	Absolute	,062
Differences	Positive	,060
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 3.9, dapat diketahui bahwa besarnya nilai uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 dengan nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari 0,1. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, sehingga data tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pendekatan *Tolerance* (TOL) untuk mengungkap ada tidaknya multikolinearitas. Langkah pengambilan keputusan uji multikolinearitas sebagai berikut: (i) Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas. (ii) Jika *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3.10 Uji Multikolinieritas

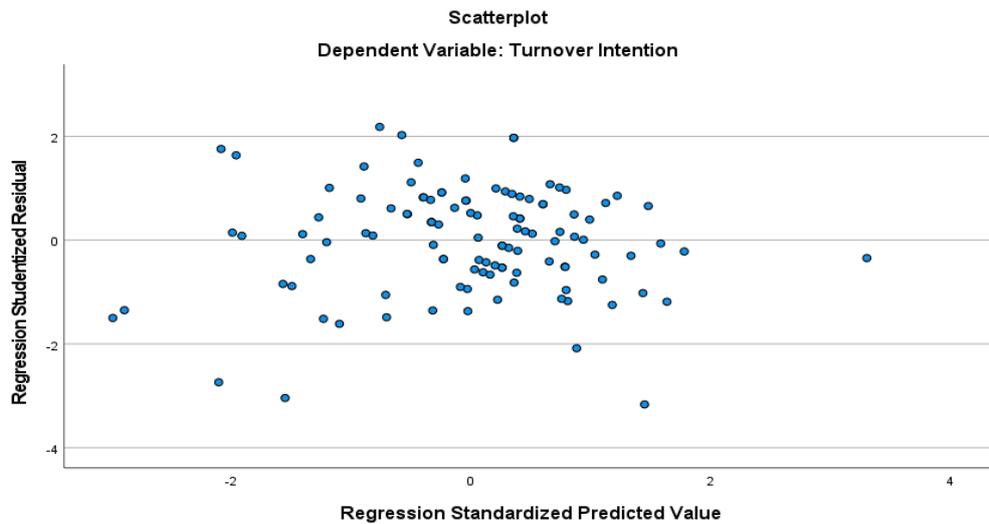
Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,776	1,289	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,776	1,289	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Hasil analisis multikolinearitas pada Tabel 3.10 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja lolos dari permasalahan multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang mencapai 0,844, nilai tersebut jauh di atas nilai *tolerance* minimal sebesar 0,1. Selain itu, nilai VIF yang diperoleh hanya 1,185, nilai tersebut masih jauh di bawah ambang batas maksimum VIF yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas yang signifikan antara kedua variabel independen dalam penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji adanya heteroskedastisitas dalam hasil regresi, dapat dilakukan dengan memeriksa pola penyebaran titik-titik pada grafik *scatterplot* yang dihasilkan output SPSS. Beberapa indikasi tidak adanya heteroskedastisitas antara lain: (i) Titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu vertikal, tidak hanya bertujuan di satu sisi saja; (ii) Pola penyebaran titik-titik data tidak membentuk kurva atau gelombang yang melebar kemudian menyempit; dan (iii) Titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti mengelompok di satu sisi atau menyebar tidak beraturan. Jika grafik *scatterplot* menunjukkan salah satu dari ketiga karakteristik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang dihasilkan.



Sumber: data primer (diolah, 2024)

Gambar 3.8 Uji heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang disajikan pada Gambar 3.10 menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak memperlihatkan adanya pola yang jelas. Titik-titik pada *scatterplot* tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu. Berdasarkan kondisi ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk menghitung dampak beberapa variabel bebas satu sama lain, atau untuk memperkirakan atau mewakili satu variabel dependen atau serangkaian variabel.

Tabel 3.11 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Konstanta	20,658
Kepuasan Kerja	0,037
Lingkungan Kerja	0,257

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 3.11, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,037 dan untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,257. Dengan demikian persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 20,658 + 0,037(\text{Kepuasan Kerja}) + 0,257(\text{Lingkungan Kerja}) + e$$

Di mana:

$Y = \text{Turnover Intention}$

$a = \text{Konstanta}$

$x_1 = \text{Kepuasan Kerja}$

$x_2 = \text{Lingkungan Kerja}$

$e = \text{Error}$

Berdasarkan persamaan regresi yang disajikan dalam Tabel 3.11, dapat disimpulkan bahwa: (i) nilai konstanta (a) sebesar 20,658 mengindikasikan bahwa jika variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai variabel Y sebesar 20,658. (ii) koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,037 menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, maka *turnover intention* juga akan semakin meningkat, atau sebaliknya. (iii) koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,257 mengindikasikan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka *turnover intention* karyawan juga akan semakin meningkat, atau sebaliknya.

3.3.4 Uji Hipotesis

a) Uji t

Langkah-langkah pengujiannya adalah: (i) Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). (ii) Menetapkan tingkat signifikansi sebesar 0,1 atau 10%. (iii) Menghitung nilai p-value (nilai probabilitas). (iii) Pengambilan keputusan jika p-value < tingkat signifikansi (0,1), maka H_0 ditolak. Jika p-value > tingkat signifikansi (0,1), maka H_0 diterima.

Tabel 3.12 Uji Parsial (t)

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	P-Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,027	0,254	0,800	0,1	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	0,217	2,048	0,043	0,1	Signifikan

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.12, terdapat hasil uji parsial (uji t) untuk dua variabel :

(i) Pertanyaan Penelitian 1 (Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*)

Uji signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah H_1 : Nilai signifikansi $0,800 > 0,1$ dan *standardized coefficients beta* 0,027 maka kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,800 > (0,1)$, sehingga H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

(ii) Pertanyaan Penelitian 2 (Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*)

Uji signifikansi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah H_2 : Nilai signifikansi $0,043 < 0,1$ dan *standardized coefficients beta* $0,217$ maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,043 < (0,1)$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan *turnover intention*.

b) Uji F

Langkah-langkah pengujiannya adalah: (i) Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). (ii) Menetapkan tingkat signifikansi sebesar $0,1$ atau 10% . (iii) Menghitung nilai p-value (nilai probabilitas). (iv) Pengambilan keputusan jika p-value $<$ tingkat signifikansi ($0,1$), maka H_0 ditolak. Jika p-value $>$ tingkat signifikansi ($0,1$), maka H_0 diterima.

Tabel 3.13 Uji Simultan (F)

Nilai F	P-Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
3,064	0,051	0,1	Signifikan

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.13, terdapat hasil uji simultan (uji f) :

(iii) Pertanyaan Penelitian 3 (Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*)

Uji signifikansi kerpuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah H_3 : Nilai signifikansi $0,051 < 0,1$, maka kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Nilai signifikansi sebesar $0,051 < (0,1)$. Sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan di Kota Samarinda.

c) Uji Koefesien Determinasi

Pada uji koefisien determinasi jika angka tetap pada angka nol atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil, sebaliknya jika koefisien determinasi model regresi pada angka seratus atau mendekati seratus, maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat besar.

Tabel 3.14 Uji Koefesien Determinasi

R Square	Adjust R Square
0,373	0,362

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 3.14, didapatkan nilai R Square sebesar 0,373 dan nilai Adjust R Square sebesar 0,362. Berdasarkan nilai Adjust R Square kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 36,2% dalam mempengaruhi *turnover intention*. Sementara itu, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

- (i) Tujuan penelitian 1 (Mengidentifikasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, ini dikarenakan nilai t 0,254 kurang dari nilai p -value 0,800 dan nilai p -value 0,800 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,1. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda, mengingat terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan, seperti komitmen perusahaannya yang rendah, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta terbatasnya peluang pengembangan karir. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan menerapkan strategi yang tepat, seperti meningkatkan komitmen perusahaan melalui program pengembangan karir yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung kolaborasi, memberikan fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja, serta menyediakan peluang pengembangan kompetensi dan karir yang berkelanjutan, agar dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021), ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh seorang karyawan tidak serta-merta akan mempengaruhi keputusannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja, seperti prospek pengembangan karir, tingkat kompensasi, atau kondisi lingkungan kerja, menjadi pertimbangan yang lebih dominan bagi karyawan generasi Z dalam menentukan niat *turnover* nya.

Temuan yang berbeda dihasilkan oleh penelitian dari Anastasia & Widiawan (2023), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z, maka semakin rendah pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan generasi Z yang puas cenderung merasa senang, nyaman, dan termotivasi untuk terus berkontribusi dalam perusahaan.

Berdasarkan dari kedua temuan ini mengindikasikan adanya kompleksitas dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Meskipun kepuasan kerja memang menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan generasi Z untuk tetap bertahan atau mencari peluang baru, namun terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain seperti prospek pengembangan karir, tingkat kompensasi yang kompetitif, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga turut memainkan peran penting dalam menentukan niat *turnover karyawan* generasi Z. Dengan demikian, perusahaan tidak bisa hanya berfokus pada upaya meningkatkan kepuasan

kerja karyawan generasi Z semata, melainkan perlu menerapkan strategi yang lebih holistik dan komprehensif. Hal ini mencakup penyediaan jalur karir yang jelas, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan generasi Z.

(ii) Tujuan Penelitian 2 (Mengidentifikasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, ini dikarenakan nilai t 2,048 lebih besar dari nilai p -value 0,043 dan nilai p -value 0,043 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,1. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti kurangnya komunikasi efektif, minimnya dukungan dari rekan kerja, atau fasilitas yang kurang memadai, maka akan berdampak signifikan pada keinginan karyawan generasi Z untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini terutama berlaku pada generasi Z yang cenderung lebih sensitif terhadap kondisi lingkungan kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta berorientasi pada pengembangan diri. Jika lingkungan kerja tidak dapat memenuhi preferensi dan harapan mereka, maka generasi Z akan lebih mudah termotivasi untuk mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman terbukti efektif dalam menurunkan tingkat *turnover intention*, terutama pada generasi pekerja masa kini kualitas keamanan di perusahaan merupakan hal yang utama baik dari segi keamanan fisik, psikologis, maupun keamanan data/informasi, hal ini menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi lingkungan kerja dan *turnover intention* pada generasi Z di Kota Samarinda. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, serta kualitas keamanan yang baik di perusahaan, memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan *turnover intention* pada generasi Z di Kota Samarinda. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk dapat mempertahankan talenta dari generasi Z di kota Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Qureshi *et al.*, (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap *turnover karyawan*. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keberlanjutan mereka dengan perusahaan. Karyawan generasi Z yang bekerja di lingkungan yang menyenangkan, aman, dan mendukung cenderung merasa betah dan lebih bersemangat untuk tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, kurang memadai, atau tidak mendukung akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurcahyo *et al.*, 2022). Studi mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Namun, jika lingkungan kerja buruk atau tidak mendukung, maka hal ini akan mendorong karyawan generasi Z untuk mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain.

Temuan serupa juga diungkapkan oleh Mahmudah (2022), dalam penelitiannya. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman akan membuat karyawan generasi Z merasa tidak betah di tempat kerja, dan hal ini akan meningkatkan niat berpindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan temuan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan generasi Z dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan dan menjaga kualitas lingkungan kerja agar dapat mempertahankan talenta terbaiknya dan menekan tingkat *turnover* yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan membuat karyawan generasi Z merasa betah dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung akan mendorong karyawan generasi Z untuk mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain.

(iii) Tujuan Penelitian 3 (Mengidentifikasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, ini dikarenakan nilai F 3,064 lebih besar dari nilai p-value 0,051 dan nilai p-value 0,051 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,1. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Generasi Z tidak hanya memperhatikan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, tetapi juga sangat memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Mereka mengharapkan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai ide-ide serta perspektif mereka, dengan komunikasi yang terbuka, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu, generasi Z di Kota Samarinda juga memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui pelatihan, program pengembangan karir, dan kesempatan peningkatan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif berpengaruh secara simultan dalam mempertahankan dan mengembangkan talenta-talenta terbaik dari generasi Z di Samarinda. tidak hanya dari segi finansial tetapi juga dari segi pengembangan diri dan lingkungan kerja yang mendukung sehingga *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda dapat berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Izdihar *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja dan kualitas lingkungan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Demikian pula, studi yang dilakukan oleh Putri & Irfani (2020), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menyiratkan bahwa ketika kepuasan kerja dan lingkungan kerja buruk, dapat berdampak buruk pada karyawan, yang pada akhirnya menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Temuan dari kedua penelitian tersebut menekankan pentingnya mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan memastikan kepuasan kerja karyawan. Ketika faktor-faktor ini tidak dikelola dengan efektif, hal itu dapat berkontribusi pada kemungkinan yang lebih tinggi bagi karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan.

Hal ini menekankan perlunya perusahaan untuk berfokus pada meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk mempertahankan tenaga kerja berbakat mereka.